This is a digital copy of a book that was preserved for generations on library shelves before it was carefully scanned by Google as part of a project to make the world's books discoverable online.

It has survived long enough for the copyright to expire and the book to enter the public domain. A public domain book is one that was never subject to copyright or whose legal copyright term has expired. Whether a book is in the public domain may vary country to country. Public domain books are our gateways to the past, representing a wealth of history, culture and knowledge that's often difficult to discover.

Marks, notations and other marginalia present in the original volume will appear in this file - a reminder of this book's long journey from the publisher to a library and finally to you.

Usage guidelines

Google is proud to partner with libraries to digitize public domain materials and make them widely accessible. Public domain books belong to the public and we are merely their custodians. Nevertheless, this work is expensive, so in order to keep providing this resource, we have taken steps to prevent abuse by commercial parties, including placing technical restrictions on automated querying.

We also ask that you:

+ *Make non-commercial use of the files* We designed Google Book Search for use by individuals, and we request that you use these files for personal, non-commercial purposes.

+ *Refrain from automated querying* Do not send automated queries of any sort to Google's system: If you are conducting research on machine translation, optical character recognition or other areas where access to a large amount of text is helpful, please contact us. We encourage the use of public domain materials for these purposes and may be able to help.

+ *Maintain attribution* The Google "watermark" you see on each file is essential for informing people about this project and helping them find additional materials through Google Book Search. Please do not remove it.

+ *Keep it legal* Whatever your use, remember that you are responsible for ensuring that what you are doing is legal. Do not assume that just because we believe a book is in the public domain for users in the United States, that the work is also in the public domain for users in other countries. Whether a book is still in copyright varies from country to country, and we can't offer guidance on whether any specific use of any specific book is allowed. Please do not assume that a book's appearance in Google Book Search means it can be used in any manner anywhere in the world. Copyright infringement liability can be quite severe.

About Google Book Search

Google's mission is to organize the world's information and to make it universally accessible and useful. Google Book Search helps readers discover the world's books while helping authors and publishers reach new audiences. You can search through the full text of this book on the web at `http://books.google.com/`

1572

UNIVERSITÉ DE TOU[illegible] — FACULTÉ DE DROIT

B 457033 DUPL

STORAGE
L'1b6

ÉTUDE

SUR

L'APPRENTISSAGE A TOULOUSE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE PUBLIQUEMENT

PAR

Joseph de BONNE

TOULOUSE

IMPRIMERIE ET LIBRAIRIE ÉDOUARD PRIVAT

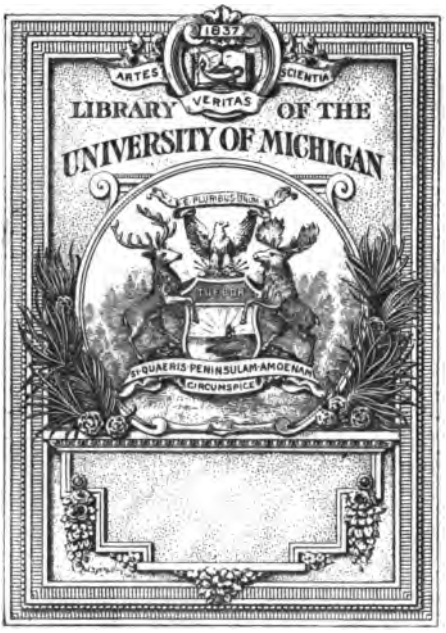
Libraire de l'Université

14, RUE DES ARTS (SQUARE DU MUSÉE)

—

1908

Digitized by Google



THE GIFT OF
Toulouse Univ.

Digitized by Google

HD
4885
.F8
B7

Digitized by Google

Digitized by Google

Digitized by Google

Digitized by Google

Digitized by Google

Digitized by Google

THÈSE

POUR

LE DOCTORAT

Digitized by Google

FACULTÉ DE DROIT DE TOULOUSE

MM. HAURIOU, Doyen, professeur de Droit administratif (licence), chargé du cours de Droit administratif (doctorat).
CAMPISTRON, professeur de Droit civil, chargé du cours de Législation et économie rurales (doctorat).
WALLON, professeur de Droit civil.
BRESSOLLES, professeur de Procédure civile, chargé du cours de Droit civil (Capacité).
VIDAL, professeur de Droit criminel, chargé des cours de Science pénitentiaire et de Science pénale.
ROUARD DE CARD, professeur de Droit civil.
MÉRIGNHAC, ✲, professeur de Droit international public, chargé du cours de Législation et Économie coloniales.
HOUQUES-FOURCADE, professeur d'Économie politique (licence), chargé du cours d'Économie politique (doctorat).
FRAISSAINGEA, professeur de Droit commercial, chargé du cours de Droit maritime.
MARIA, professeur de Droit romain (licence), chargé du cours d'histoire du Droit public français (doctorat).
GHEUSI, professeur de Droit international privé, en congé (Député).
MESTRE, professeur de Législation française des finances et de Science financière, chargé du cours de Droit public (licence).
EBREN, professeur de Droit constitutionnel, chargé du cours de Droit public et administratif (capacité).
DECLAREUIL, professeur d'Histoire générale du Droit français, chargé du cours de Principes de Droit public (doctorat).
CÉZAR-BRU, professeur, chargé des cours de Droit international privé (licence), de Droit civil comparé (doctorat) et de Législation et économie industrielles (doctorat).
POLIER, agrégé, chargé des cours d'Économie politique (licence) et d'Histoire des doctrines économiques (doctorat).
THOMAS, agrégé, chargé des cours de Droit romain (licence), d'histoire du Droit français (doctorat) et d'histoire du Droit méridional.
MAGNOL, agrégé, chargé du cours de Droit civil (capacité).
SERMET, docteur en droit, interrogateur-examinateur.
FRAYSSINET, docteur en droit, interrogateur-examinateur.
BLAZY, docteur en droit, interrogateur-examinateur.
CLAVELIER, licencié ès lettres, secrétaire des Facultés de Droit et des Lettres.
A. DELOUME, ✲, professeur et Doyen honoraire.
HABERT, ✲, licencié en droit, secrétaire honoraire.

Président de la Thèse : M. MESTRE.

Suffragants : MM. FRAISSAINGEA. THOMAS.

La Faculté n'entend approuver ni désapprouver les opinions particulières du candidat.

Digitized by Google

UNIVERSITÉ DE TOULOUSE — FACULTÉ DE DROIT

ÉTUDE

SUR

L'APPRENTISSAGE A TOULOUSE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE PUBLIQUEMENT

PAR

Joseph de BONNE

TOULOUSE
IMPRIMERIE ET LIBRAIRIE ÉDOUARD PRIVAT
Libraire de l'Université
14, RUE DES ARTS (SQUARE DU MUSÉE)
—
1908

Digitized by Google

Digitized by Google

331.86
B72

PREMIÈRE PARTIE

L'APPRENTISSAGE A TOULOUSE AVANT LA RÉVOLUTION

Le principe qui apparaît dominant dans notre ancienne organisation sociale, c'est-à-dire corporative, et dont nous retrouvons, en effet, l'application à Toulouse, aux diverses époques comme dans les dif-

BIBLIOGRAPHIE. — R. DE LESPINASSE et Fr. BONNARDOT, *Les métiers et corporations de la ville de Paris, XIIIe siècle. Le livre des métiers d'Etienne Boileau.* Paris, 1879. — René DE LESPINASSE, *Les métiers et corporations de la ville de Paris, XIVe-XVIIIe siècles.* Paris, I, 1886; II, 1892; III, 1897. — LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France avant 1789*, I, II. Paris, 1900-1901. — Paul LACROIX (bibliophile Jacob), *Moyen-âge et Renaissance*, 1871; *XVIIe siècle*, 1880; *XVIIIe siècle*, 1875. Paris. — J. BRISSAUD, *Manuel d'histoire du droit français.* Paris, 1900-1904. — P. HUBERT-VALLEROUX, *Les corporations d'arts et métiers et les syndicats professionnels en France et à l'étranger.* Paris, 1885. — E. MARTIN SAINT-LÉON, *Histoire des corporations de métiers, suivie d'une étude sur l'évolution de l'idée corporative au dix-neuvième siècle et sur les syndicats professionnels.* Paris, 1897. — G. FAGNIEZ, *Corporations et syndicats.* Paris, 1905. — CHASLES, *Dictionnaire de justice et de police.* Paris, 1725, au mot *Aprenti.* — *La grande encyclopédie,* au mot *Apprentissage.*

C. DU BOURG, *Corporations ouvrières de la ville de Toulouse de 1270 à 1791.* Toulouse, 1885. — Abbé C. DOUAIS, *Statut municipal inédit des parcheminiers de Toulouse, 10 février 1329* (*n. sty.*), 1896 (Bibliothèque municipale).

206057

Digitized by Google

férentes corporations, c'est la nécessité d'un contrat d'apprentissage toutes les fois qu'un maître, qu'un patron, dirions-nous aujourd'hui, veut s'adjoindre dans son travail un étranger qui n'appartient pas encore au métier. Dès lors, apprenti, puis compagnon[1], puis un jour peut-être maître, et voilà toute la corporation dans son processus normal : nous comprenons ainsi que ce fameux contrat d'apprentissage ait été, pendant de longs siècles, comme on a pu le dire, « la clé de voûte de l'organisation industrielle ».

Caractère général du contrat d'apprentissage. — Observons, par exemple, les statuts des bonnetiers[2] après leur réformation au début du dix-septième

1. Du moins à partir du quinzième siècle, le *compagnonnage* proprement dit n'existant pas jusque-là. Il n'y avait antérieurement, en effet, que des ouvriers ou *valets* (terme qui n'avait au treizième siècle aucune signification désobligeante).

2. Les actes des corporations (statuts, contrats, etc.), pour lesquels des références spéciales ne seront pas indiquées en note, appartiennent tous aux Archives notariales (A. N.), où ils doivent être recherchés dans le fonds des corporations, classées par lettres alphabétiques — à moins que des indications n'aient été fournies pour ces mêmes actes à des pages précédentes.

Comme il sera parlé fréquemment sous diverses rubriques des mêmes statuts et surtout des mêmes contrats, il ne sera pas renvoyé chaque fois aux pages précédentes où il en aura été déjà question.

Une table des corps de métiers mentionnés dans cette première partie permettra d'ailleurs d'établir la concordance entre les diverses citations (voir p. 131).

Nos recherches ayant été facilitées grâce à l'aimable et intelligent concours de M. Macary, archiviste-adjoint de la Haute-Garonne (section notariale), nous tenons à lui adresser ici nos reconnaissants et plus sincères remerciements. Nous exprimons aussi toute notre gratitude à M. Pasquier, archiviste départemental, et à M. Massip, bibliothécaire de la ville.

Digitized by Google

siècle, nous en détachons la prescription fondamentale suivante : « Aucun maître ne pourra avoir d'apprenti *s'il n'a passé avec lui un contrat d'apprentissage.* » Qu'il soit directement formulé, comme dans cet exemple, ou indirectement exigé par les obligations qu'ils prescrivent (nombre des apprentis, temps, payement d'un droit à la confrérie, etc.), les statuts des diverses corporations toulousaines reposent bien sur ce principe du contrat obligatoire : ainsi pour les faiseurs de cordes de luth, les ouvriers en « estofe d'or, argent et soye », les ouvriers en coton, les arquebusiers, etc.[1]. Impossible, d'ailleurs, pour un maître de tourner, d'une façon quelconque, un tel ordre à son profit individuel, et ainsi « parce qu'il est arrivé souvent, lisons-nous dans les statuts des celliers (selliers) de 1679[2], que pour payer les droits de la susdite confrérie il y a eu plusieurs maîtres qui éludent de payer les droits desdits apprentis en disant qu'ils n'ont pas passé contrat, et par ce moyen se mettent à couvert, les bayles pourront les faire contraindre, sitôt que lesdits apprentis *seront entrés en boutique*, sans être obligés d'aller chercher aucun contrat... », ou encore voyons-nous qu'aucun pâtissier, traiteur et rôtisseur[3] ne pourra être reçu compagnon « qu'au préalable il n'aye exhibé son contrat d'apprentissage aux bayles dudit mestier ». Plus rigoureux encore les statuts des ouvriers en « estofe d'or », qui prescrivent (art. XVII) qu'afin d'éviter les abus « les maîtres seront tenus

1. Archives municipales, Statuts. Registre 1672-1741.
2. *Ibid.*
3. *Ibid.*

Digitized by Google

de les (les apprentis) présenter en personne avec leur contrat quinze jours après devant les maîtres gardes-jurés ». Dès lors, nul individu ne peut devenir apprenti, véritablement un homme de métier, sans passer un contrat d'apprentissage, et la clause essentielle, qui n'est omise dans aucun de ces contrats[1], et qui en confirme pleinement le caractère obligatoire, c'est que désormais l'apprenti sera, au point de vue professionnel, lié à son maître. Ce n'est pas le domestique qui sert, c'est le futur compagnon qui *apprend :* par suite, il ne faut pas qu'une rivalité de maître, un caprice puisse détruire l'entente convenue, et il est formellement interdit à tout autre maître de soustraire ou faire soustraire l'apprenti ainsi engagé « sous la peine d'un marc d'argent ». « Le contrat passé avec le dernier maître ne sera d'aucune valeur, et l'apprenti sera tenu d'accomplir et d'achever son temps avec le premier maître sous la peine d'une livre[2] », à moins qu'il n'y ait consentement du premier maître (les mêmes statuts le spécifient nettement). Et nous constatons, en effet, qu'il faut, dans les mêmes formes que lors de la passation du contrat, une autorisation expresse du maître pour que l'apprenti puisse aller achever son temps ailleurs, où il s'engagera du reste dans les mêmes conditions et surtout avec les mêmes obligations. Ainsi, par acte du 26 juin 1622, Martignac, maître brodeur du lieu de Gramont, diocèse de Lectoure,

1. A. N., Corp., *passim.*

2. Statuts des bonnetiers, dix-septième siècle, A. N. — Cf. les statuts des pâtissiers, hôtes, traiteurs et rôtisseurs de la ville de Toulouse, du 24 décembre 1772, art. XXIII (Bibliothèque municipale).

Digitized by Google

autorise son apprenti Gratian Lizet, avec qui il avait, pour une durée de 6 ans, passé un contrat d'apprentissage en 1616, à aller achever le temps qui reste à courir chez Troie, maître brodeur de Toulouse, et à contracter avec lui, le 20 juin 1618, un nouveau bail d'apprentissage de 4 ans[1].

L'apprenti nous apparaît donc encadré dans l'organisation générale, obligé de se soumettre aux conditions qu'elle impose s'il veut participer à ses bienfaits : protégé par elle grâce à la nécessité d'un contrat qui garantit à son tour la corporation des futures incapacités professionnelles[2]. Ce contrat obligatoire fonde bien l'organisation corporative par la soumission de l'ignorance ou des caprices aux intérêts supérieurs de la profession et de la morale. De même que, d'une façon plus immédiate, fabricants et clientèle, il semble que toute la société soit ici intéressée. Si les statuts des faiseurs de cordes de luth, par exemple, prescrivent qu'aucun maître ne pourra tenir d'apprenti moins de temps que 5 années, c'est afin que ce dernier « se puisse mieux perfectionner audit métier ». Nous retrouverons d'ailleurs de telles tendances lors de notre examen des obligations réciproques des parties contractantes, et dès maintenant nous pouvons admettre définitivement qu'avec un contrôle aussi fondamental de l'apprentissage,

1. Cette autorisation de 1622 à contracter en 1618 s'explique par ce fait que l'acte de 1622 contient la mention expresse de l'autorisation qui fut donnée par Martignac à Lizet en 1618.

2. « ... et le rang de réception à la maîtrise sera réglé entre eux par l'ancienneté et la date du contrat d'apprentissage. » (Statuts des marchands orfèvres, 1699, art. III. Bibl. mun.)

Digitized by Google

les maîtres ne pouvaient faire de leurs apprentis de vulgaires serviteurs, et que, d'autre part, nul ouvrier ne s'improvisait sans préparation sérieuse.

Dès lors, en revanche, l'apprenti participera comme partie intégrante à la vie de la corporation. Nous lisons dans les statuts des ouvriers en étoffe d'or : Les maîtres gardes-jurés s'assembleront dans leur bureau une fois la semaine pour y recevoir et entendre les démonstrations et plaintes des maîtres, « comme aussi des compagnons et *apprentis* »; s'il n'y a pas entente, on ira devant les capitouls : la partie qui sera défaillante ou appelante payera 3 livres qui seront remises entre les mains des gardes-jurés et employés *pour les frais de la communauté*. Et encore (art. XVI) : « Si un maître s'absente en laissant son apprenti sans emploi, les maîtres gardes pourront le mettre chez un autre maître qui n'en aurait point, et si tous en ont, il sera fait assemblée pour le placer même chez quelque maître qui en aurait déjà, afin qu'il puisse parachever son temps d'apprentissage. » L'apprenti faisait, sans doute, partie depuis le contrat — et nous le verrons mieux tout à l'heure — de la famille du maître, mais si celui-ci l'abandonne, la grande famille corporative s'occupera nécessairement de lui[1]. Et quand un apprenti viendra à décéder, les

1. « Le corps des parcheminiers possédait un asile ou une auberge (dans le quartier de Saint-Pierre-des-Cuisines, dont la rue Pargaminières, qui existe encore aujourd'hui, faisait certainement partie), indiqué par l'expression *borda*, qui a souvent dans les textes le sens de *domus hospicium*. L'apprenti qui s'était mis dans ce cas, et à cause de son départ considéré comme un délit à l'égard du métier,

Digitized by Google

statuts des bonnetiers décident qu'il aura droit au luminaire et au drap de la confrérie, et on accompagnera et portera son corps « comme si c'était un maître dudit office », pourvu toutefois qu'il ait acquitté le droit de confrérie.

Car si, de par son contrat d'apprentissage, l'apprenti est désormais soutenu par cette institution protectrice qu'est la corporation, il doit en outre participer à l'esprit qui anime et vivifie toute l'organisation sociale : l'esprit religieux, dont la traduction positive constitue la confrérie. Négliger les confréries quand on parle de la corporation, c'est en envisager le nécessaire et bel ordre extérieur, mais dépouillé de l'âme qui le féconde. Les documents, notamment en ce qui nous intéresse, sont sur ce point d'une rigoureuse éloquence. Les mêmes statuts nous apprennent, en effet, que : tout apprenti sera tenu de jurer au commencement de son apprentissage sur les saints Évangiles, entre les mains desdits bayles ou de l'un d'eux, de ne faire ou contrevenir aux statuts — le lien établi ici entre les statuts et le serment manifeste exactement le rapport intime qui joint le principe d'organisation et l'esprit, la réalité et l'idéal — et de payer 5 sous de tournoi pour son entrée à la confrérie dudit office; « lesdits 5 sous, ledit apprenti les payera d'ici cinq semaines ». Cette obligation pour l'apprenti de payer le droit de chapelle, le droit de confrérie, se retrouve dans le règlement

était exclu de l'asile commun (art. 7), mesure qui me paraît prouver que *l'apprenti trouvait dans cet asile le couvert et le gîte...* Mais pour avoir part à ces avantages, il fallait apprendre ou avoir appris le métier à Toulouse. » (Abbé Douais, *op. cit.*, p. 15.)

Digitized by Google

des autres corporations et dans de multiples contrats d'apprentissage. « Les apprantifs, disent les statuts de 1685 des orfèvres[1], payeront trois jours après leur réception, au proffit de la chapelle, 6 livres... » « Tout apprenti, spécifie la règle des celliers, sera tenu de payer aux bayles... trois livres de cire blanche. » Chez les ouvriers en étoffe d'or : « l'apprenti payera le droit de chapelle, trois livres, quinze jours après la passation du contrat. » De même dans les corporations d'ouvriers en coton, d'arquebusiers, etc. D'autre part, dans un contrat du 3 avril 1704, il est parlé de « trois livres pour le droit de chapelle des maîtres cordonniers de la présente ville que le dit pourra payer aux bayles », et dans un autre contrat du 15 novembre 1695 avec un maître teinturier en drap, l'apprenti s'engage à acquitter son droit de confrérie. Une telle obligation est considérée comme si importante que le maître — première manifestation corporative de cette solidarité étroite qui l'unit à son apprenti — sera rendu responsable du payement de ce droit. « Si l'apprenti ne le paye pas, son maître sera tenu de le faire à sa place[2] » et « sera tenu le maître payer ou faire payer audit apprentif la somme de trois livres pour son droit de confrairie[3] », ou encore : « le maître en sera responsable, à peine de 5 livres d'amende, qui seront employées pour les frais de la communauté[4] ». Et ainsi des autres. « A son défaut, le maître », telle est la formule. Nous

1. A. N. (art. XVI).
2. Bonnetiers, déjà cité.
3. Faiseurs de cordes de luth, déjà cité.
4. Ouvriers en étoffe d'or, déjà cité (XIII).

Digitized by Google

avons déjà vu d'ailleurs, à propos des celliers[1], combien cette responsabilité était fondamentale pour la corporation, puisqu'elle existait dès qu'il y avait apprenti, sans même qu'on fût obligé « d'aller chercher aucun contrat ».

Formes du contrat. — Dès lors, la consécration — si l'on peut ainsi dire — de l'apprenti qui, par le contrat obligatoire, prend une place déterminée dans l'institution corporative et participe à son esprit, est véritablement officielle. Le contrat d'apprentissage est bien, en effet, un contrat solennel, où un écrit est exigé *ad solemnitatem*[2]. Et vu l'importance de cet acte, ces formes extrinsèques sont nécessaires, à raison des difficultés de preuve que soulèvent les contrats verbaux. Le contrat sera donc passé devant notaire, en présence de témoins. (Ce sont précisément les vieux fonds des anciennes études de Toulouse qui nous fournissent de cette manière les plus sûrs documents sur les conditions de l'apprentissage dans cette ville.) « Duquel apprentissage sera passé contrat par-devant notaire », disent d'ailleurs les statuts des faiseurs de cordes de luth; et aussi ceux des ouvriers en étoffe d'or : « Les contrats d'apprentissage seront devant notaire et témoins, sous peine de nullité. » De même ceux des maîtres orfèvres. Ensuite, le contrat est déposé aux archives de la corporation : « Sera le contrat remis par extrait, disent

1. Page 3.

2. De nombreux statuts prescrivaient en effet le contrat devant notaire. Exceptionnellement quelques contrats étaient sous seing privé ou verbaux, mais supposaient toujours l'intervention des jurés.

Digitized by Google

les précédents statuts, entre les mains des gardes pour être remis au registre dudit estat » (art. XIV). Pareillement, tout maître bonnetier sera tenu de remettre aux bayles un extrait de l'acte signé de la main du notaire, contenant les clauses et le temps, et ceci « sous la peine de 2 livres tournois ». A la fin de l'apprentissage, il sera procédé à la cancellation de l'acte.

Tout maître majeur et capable pourra prendre des apprentis et contracter dans ce but, aux seules conditions prescrites par les statuts, notamment en ce qui concerne le nombre de ceux qu'il pourra recevoir : d'habitude, jamais deux à la fois, comme le prescrivent, par exemple, les statuts des orfèvres (sept années d'apprentissage), « sy ce n'est après qu'un aprantif aura servy cinq ans sans discontinuer, et pour lors il luy sera permis d'en prendre un autre. » (Si une telle disposition avait pour but d'empêcher l'accroissement du nombre des maîtres, qui diminuerait le profit de chacun, il faut reconnaître pourtant que, étant données les conditions industrielles d'alors, elle établissait une stabilité très grande : non seulement dans le métier lui-même en écartant presque sûrement la médiocrité, puisque le maître pouvait choisir, mais par contre-coup dans toute la société, parce que les jeunes gens des autres métiers, et les habitants des campagnes particulièrement, n'étaient pas ainsi tentés de se déraciner et d'abandonner leur propre profession. De plus, cette disposition facilitait singulièrement au maître l'éducation professionnelle et la surveillance morale.)

Quant à l'apprenti, lorsqu'il est mineur, il est re-

Digitized by Google

présenté par ses parents, comme nous le constatons dans de nombreux contrats : le 29 novembre 1598, Brune Burgine, veuve d'Antoine Cadaux, met en apprentissage Martin Cadaux, son fils, chez sire (titre propre aux marchands) Nicolas Defleurs, marchand libraire; le 7 mai 1613, Jean Baru, maréchal de Tilh, mét son fils chez Jean Dasque, maître couturier de Toulouse; dans son contrat d'apprentissage avec Martignac, maître brodeur, Gratian Lizet est assisté de sa mère, Marie Mosseron, veuve d'Antoine Lizet. Dans un autre contrat du 24 juillet 1699, Jacques Dupuy, menuisier au Port-Garaud, faubourg et paroisse Saint-Michel, fils lui-même d'un maître menuisier, met en apprentissage Jean Dupuy, son frère, âgé de 22 ans (minorité de 25 ans), chez François Pérès, maître menuisier audit Port-Garaud. (Remarquons en passant que tous les membres de cette famille embrassent l'état de menuisier, conformément d'ailleurs à cette tendance qui, durant de longs siècles, constitua dans le monde du travail de véritables dynasties professionnelles, où se développèrent jusqu'au plus haut point le goût et la fierté du métier.) Cet exemple est intéressant en ce qu'il nous révèle sur un point spécial ce souci professionnel et moral que nous retrouverons partout. Un frère, juridiquement, a pouvoir pour représenter son frère dans un contrat d'apprentissage; mais pratiquement, au lieu de le prendre avec lui et de l'instruire, il le place, en effet, par contrat chez un menuisier étranger qui aura plus d'autorité réelle que lui-même. Quant au consentement, tout au moins tacite, du mineur, il est exprimé souvent

Digitized by Google

dans un certain nombre de contrats, par la formule : « le agréant ». Ainsi dans un contrat du 22 novembre 1762[1].

L'importance et le caractère nettement juridique de toute convention d'apprentissage nous apparaît enfin dans l'obligation pour les deux parties d'engager leurs biens, présents et à venir, pour l'exécution du contrat : en exemples, un contrat de 1752 dans la corporation des boulangers, un autre du 1er janvier 1707 dans la corporation des couteliers.

Conditions matérielles. — Si nous examinons maintenant les conditions en quelque sorte matérielles des contrats d'apprentissage, pour les séparer des obligations plus exactement morales des parties contractantes, où se révélera mieux que partout ailleurs la valeur sociale de l'organisation de l'apprentissage dans l'ancienne France, nous observons que le contrat d'apprentissage constitue un contrat synallagmatique par lequel une personne s'engage à enseigner, durant un temps convenu, un métier à une autre personne, moyennant une rétribution en argent ou en travail. Dès lors, comme conditions matérielles, peuvent être envisagés la durée du contrat, le prix à verser au maître, l'âge de l'apprenti. De ces conditions, certaines, en vue de la protection de l'apprenti comme de la professsion elle-même, sont déterminées par les statuts des corporations. « Les aprantifs seront tenus de vendre (il y a dans un contrat d'apprentissage évocation de la *vente* uniquement lorsque le maître ayant stipulé un prix en

1. Marchands orfèvres. A. N.

Digitized by Google

argent s'oblige à nourrir l'apprenti : un tel contrat ne peut d'ailleurs se confondre avec elle, puisque, ainsi que nous l'avons vu et le reverrons, son objet principal — qui en fait précisément tout l'intérêt social — est l'instruction professionnelle et aussi morale de l'apprenti) leur service en ladite qualité pendant sept années sans discontinuer[1]. » Prescription analogue chez les faiseurs de cordes de luth : « Il est défendu de prendre aucun apprenti pour moindre temps que de cinq années à peine de 25 livres, nullité de l'apprentissage, et de répondre audit apprenti de tous dépens, dommages et intérêts. » Autre condition fixée par les statuts des ouvriers en étoffe d'or[2] : « Sera tenu et obligé ledit aprentif de faire après son temps d'aprentissage une pièce de congé à la charge par son mestre de *luy fournir la dépense de bouche comme il estoit obligé de le faire pendant les cinq années d'aprentissage.* » D'ailleurs, outre des conditions plus particulières et proprement de détail, ces diverses conditions matérielles générales, relatives à la durée, au prix, etc., font l'objet dans tous les contrats d'une entente spéciale entre les parties : ici il faudrait citer tous les contrats, et il suffit de renvoyer non plus seulement aux statuts des Archives municipales et aussi des Archives notariales, mais surtout aux dossiers des corporations de ces dernières. Comme pour la partie plus professionnelle et morale que nous envisagerons tout à l'heure, nous retrouvons ici, en effet, d'une façon en quelque sorte

1. Orfèvres (XIV), déjà cité.
2. Déjà cité (XV).

Digitized by Google

vivante et réalisée dans des actes, la vie matérielle de l'apprenti.

a) *Durée de l'apprentissage.* — Si nous nous attachons toutefois à quelques-unes plus particulièrement importantes de ces conditions, nous devons observer en premier lieu la durée de l'apprentissage. Une remarque s'impose tout d'abord, c'est la longueur de cet apprentissage.

Non pourtant qu'il ne soit jamais inférieur à 4 ans, comme l'affirmait à tort M. Paul Pic[1], puisque chez les bonnetiers : tout maître ne pourra avoir qu'un apprenti pour une durée de 3 ans. De même chez les ouvriers en coton et chez les arquebusiers. « Et hoc per tempus », dit encore un contrat des boursiers-aiguilliers du 17 mars 1506, « trium annorum incipiendorum a die presenti et finiendorum simili die. » Même durée dans le contrat d'apprentissage du sieur Antoine Rouy avec le sieur Maraudel, marchand chaussetier à Toulouse, le 20 octobre 1766. Egalement, dans celui de Raymond Ruffar avec Louis Cazaubon, maître menuisier au Port-Garaud, le 20 avril 1704, et dans la police d'apprentissage passée entre Rastoul, natif de Saint-Papoul, et Pousseneu, maître menuisier, le 18 juin 1713. Un contrat du 1er janvier 1709, dans la corporation des couteliers, fixe une durée de 3 ans et 6 mois. Un autre, conclu, le 25 août 1565, pour son fils, entre Bertrand Devéza, notaire de Roquemaure, diocèse de Montauban, et Martial Dordeduc, maître couturier à Toulouse, convient d'un

1. *Traité de législation industrielle*, 1894, p. 465.

Digitized by Google

apprentissage de 3 ans. Trois ans encore retrouvons-nous dans deux contrats de la corporation des chapeliers, l'un de 1694, l'autre de 1699; dans trois contrats — pour ne citer toujours que quelques exemples — de la corporation des maçons, le premier de 1698, les deux autres de 1699. Bien d'autres contrats nous révèlent ensuite une durée d'apprentissage inférieure à 3 ans. Ainsi, le 30 juin 1570, Pierre Audol et Noël Pinel, maître boulanger, conviennent de 2 ans; de même dans un contrat du 3 avril 1704, chez les cordonniers, et dans le contrat du 7 mai 1613 entre Jean Baru, maréchal de Tilh, pour son fils, et Jean Dasque, maître couturier à Toulouse. Un autre acte du 10 août 1587, passé entre le fils d'un laboureur de Lombez et un maître coutelier, parle de 2 ans et demi. Deux ans et demi encore dans un contrat du 10 août 1685, de la corporation des pâtissiers. Chez les chapeliers, nous trouvons deux contrats de 2 ans, en 1698 et en 1672, et même un autre de 30 mois en 1698. La corporation des maçons nous en fournit un de 2 ans en 1694, et un autre d'un an et demi en 1717. Chez les teinturiers en drap, nous en remarquons un du 15 novembre 1695 qui fixe la durée de l'apprentissage à 30 mois; chez les faiseurs de petits souliers, un autre du 14 octobre 1698 à 2 ans; chez les forgerons, un du 19 janvier 1760 également à 2 ans. Enfin, nous voyons le temps de l'apprentissage s'abaisser à 6 mois dans un contrat de 1675 de la corporation des pâtissiers. Nous trouvons bien aussi chez les couteliers un contrat du 7 janvier 1687 qui ne dépasse pas un an, et un autre chez les gantiers

Digitized by Google

du 25 juillet 1615 qui ne dépasse pas 6 mois; mais il ne s'agit plus ici de la durée totale, il est question seulement d'un complément de temps « pour continuer son état », parce qu' « il n'a pas toute la connaissance nécessaire de son état ». Dans tous les cas, nous voyons qu'en ce qui concerne Toulouse, la durée de l'apprentissage était souvent inférieure à 4 ans.

Mais très souvent aussi et peut-être même plus souvent elle lui était supérieure. Sept années par exemple, chez les orfèvres, ainsi que nous l'avons déjà remarqué [1], et de plus, « en cas que pandant le cours de leur aprantissage leur maître viendrait à décéder, l'aprantif pourra servir chés un autre maître et accomplir le temps qui sera nécessaire pour le service de *sept années* à compter celluy qu'il aura employé chés le deffunt maître (xv). » La prescription est donc formelle, et, quoi qu'il arrive, l'apprenti ne la pourra tourner. Semblablement, avons-nous vu [2], les statuts des faiseurs de cordes de luth et ceux des ouvriers en étoffe d'or exigeaient 5 ans. Le contrat d'apprentissage de Gratian Lizet avec Martignac, maître brodeur [3], du 20 juillet 1616, convient d'une durée de 6 ans. Quatre contrats de la corporation des marchands ouvriers en soie, l'un du 5 septembre 1668, les autres respectivement du 27 mai 1687, du 15 mars 1699 et le dernier de 1730 fixent un apprentissage de 5 ans. Chez les fondeurs et doreurs, un acte du 25 juillet 1704 porte 6 ans.

1. Page 13.
2. Page 13.
3. Voir p. 5.

Digitized by Google

Dans une police du 1er mars 1739, passée entre Dominique Vergés et Caronove, imprimeur et marchand libraire à Toulouse, il est question de 5 ans.

Enfin, un grand nombre de contrats parlent de 4 ans. Nous en trouvons deux, en effet, chez les boulangers, l'un de 1756, l'autre du 17 août 1704, un chez les couteliers du 28 octobre 1687, un chez les maçons de 1657, un chez les imprimeurs et marchands libraires passé entre Blaise Maillebiau, représenté par sa mère, et Jean Florent Baour, le 26 juin 1782. Antérieurement à la réformation des statuts des orfèvres[1], qui est de 1685, signalons un contrat du 1er juillet 1671, où la durée de l'apprentissage est de 6 ans.

Ainsi voyons-nous que cette durée est tout à fait variable suivant les corporations et suivant aussi les circonstances.

Suivant les corporations : puisque chez les orfèvres on finit par exiger 7 ans, alors que chez les pâtissiers on se contente parfois de 6 mois; et entre ces deux chiffres que d'intermédiaires, représentés notamment par 3, 4 et 5 ! Ces différences s'expliquent très bien, et l'on comprend aisément que le travail si remarquable de nos anciens orfèvres exigeât une préparation qui, en dépit du fier renom de la vieille cuisine française, n'était nullement nécessaire à la confection d'une pâte quelconque de pâtisserie[2].

Mais il y avait aussi des différences suivant les cir-

1. Voir p. 16.

2. Toutefois, un siècle plus tard, en 1772, les statuts des pâtissiers, hôtes, etc., prescrivent « trois années complètes et révolues » (art. xxiv).

Digitized by Google

constances, avons-nous dit, puisque en effet, dans la même corporation, le temps de l'apprentissage est loin d'être toujours le même. Dans la corporation des marchands, par exemple, les contrats sont les uns de 2 ans, les autres de 3 ans. Chez les pâtissiers, nous avons cité deux contrats, dont l'un était de 2 ans 1/2 et l'autre de 6 mois. Chez les imprimeurs et marchands libraires nous en avons trouvé un de 5 ans et l'autre de 4. Dans la corporation des boulangers, deux contrats fixent la durée à 4 ans, un troisième à 2 ans seulement, et nous en remarquons cinq, non déjà énumérés, qui parlent de 3 ans : ils datent successivement du 19 février 1601, de 1645, de 1663, de 1704, de 1752. De trois contrats passés par des maîtres couteliers, le premier, avons-nous vu, est de 4 ans, le second de 3 ans 6 mois, le dernier de 2 ans 1/2. Voilà donc deux corporations, où dans chacune d'elles la durée de l'apprentissage est très variable. Chez les couturiers, deux contrats ont été cités, l'un de 2 ans, l'autre de 3. Chez les chaussetiers, l'acte passé avec le sieur Maraudel était de 3 ans, mais nous en découvrons un du 19 juillet 1765, de Guillaume Campaigne « chés » le sieur Barateau, où il n'est question que de 2 ans. Deux contrats de menuisiers étaient de 3 ans, celui de Jacques Dupuy avec François Pérès[1] est de 3 ans 4 mois. Nous en avons trouvé un chez les forgerons, qui parle de 2 ans, alors qu'un autre du 5 novembre 1617 convient de 3 ans. La corporation des chapeliers, sur cinq contrats, nous en a donné deux de 2 ans, un de

1. Voir p. 11.

Digitized by Google

30 mois, deux de 3 ans. Six contrats de maçons nous ont fourni successivement les durées de 1 an 1/2, 2 ans, 3 ans et 4 ans. Par conséquent, en l'absence d'un chiffre d'années officiel ou dans la latitude que pouvait laisser un minimum fixé par les statuts (d'ailleurs, il est vrai, réformés parfois — et quelques-uns souvent — au cours des siècles), c'était, comme nous venons de le voir, une variation assez grande dans la durée de l'apprentissage, variation due vraisemblablement à des circonstances : besoin d'apprenti, intelligence de ce dernier, capacité du maître, etc[1]. Car nous remarquons, pour un même métier, des différences dans la même année : comme pour les chapeliers, où deux contrats de 1698 sont respectivement de 2 ans et de 30 mois, comme pour les boulangers où deux contrats de 1704 conviennent l'un de 4 ans et l'autre de 3 seulement. Bien plus, un même maître n'engage pas toujours pour la même durée : ainsi un maître maçon Sarraute conclut en 1694 pour 2 ans d'apprentissage, en 1699 pour 3 ans, alors d'ailleurs que les autres conditions générales — sauf l'âge[2] — sont semblables les deux années.

Quoi qu'il en soit, la durée de l'apprentissage faisait toujours l'objet dans le contrat d'une entente spéciale, et nul ne pouvait devenir compagnon ou maître sans justifier, le plus souvent d'ailleurs à l'aide de ce contrat[3], d'un temps normal d'apprentissage. Bien

1. Cependant, voir p. 26. (Peut-être pourrait-on donner aussi comme explication que quelques-uns de ces contrats, bien qu'ils ne le spécifient point, fixent simplement un complément d'apprentissage. Cf. p. 16.)

2. Voir p. 34.

3. Cf. p. 3, Pâtissiers.

Digitized by Google

des réformations de statuts, comme celle des orfèvres en 1685, prescrivent d'ailleurs un nombre d'années désormais plus élevé. S'il se produit des abus, la corporation tout entière, grâce à son contrôle permanent sur cette partie de son institution que détermine le contrat d'apprentissage, est toujours suffisamment renseignée et peut efficacement intervenir. Comme nous le disions plus haut, on est frappé malgré tout de la longeur de cet apprentissage dans notre ancienne organisation sociale. Et les divers chiffres énumérés, pour les corporations les plus distinctes, montrent quelle importance, dans le règlement des conditions matérielles générales, on attachait à cette question de la durée du contrat. Sans doute, des abus s'introduisirent plus tard qui l'allongèrent parfois outre mesure, en la diminuant pour les fils de maîtres[1]. De telles prescriptions, toutefois, par cette première facilité d'instruction sérieuse qu'elles donnaient à l'apprenti, ébauchent déjà pour nous la physionomie d'institution protectrice que prendra en définitive le contrat d'apprentissage nécessaire.

b) *Entretien de l'apprenti et prix.* — Mais à côté de cette première condition, une autre intervient, non moins importante, parce qu'elle établit des obligations matérielles réciproques entre les parties et par là en même temps — car une sage réglementation d'intérêts mutuels conditionne puissamment, parfois, l'ordre et la morale — un premier lien de solidarité. Nous voulons parler du prix à verser au

1. A partir surtout du seizième siècle.

Digitized by Google

maître comme rétribution des soins d'entretien que celui-ci donnera à l'apprenti.

Il n'y a guère de cas, en effet, où il ne soit entendu et convenu que le maître donne ces soins, qui se résument en deux points principaux : l'apprenti sera logé et nourri. Nous examinerons tout à l'heure l'indemnité que ce dernier versera ordinairement en retour. Comme nous l'avons déjà vu[1], les statuts des ouvriers en étoffe d'or prescrivent au maître de fournir à l'apprenti « la dépense de bouche » pendant les cinq années d'apprentissage. Du reste, tous les contrats ou presque tous insèrent cette prescription ainsi que celle relative au logement. « Eumque tenere levat et cochat (*sic*) ac tenere de alimentis oris », dit par exemple le contrat du 17 mars 1506 entre Georges de Aleyrac et Pierre Socalha, boursier-aiguillier. Dans le contrat qu'il passe avec la mère de Gratian Lizet, Martignac, brodeur, s'engage de même vis-à-vis d'elle, à « coucher », nourrir et même « blanchir » son fils. Cette dernière condition revient d'ailleurs fréquemment dans les actes d'apprentissage et le plus souvent est considérée comme faisant partie de l'entretien général dont la charge incombe au maître. L'apprenti sera nourri par le marchand, voyons-nous encore dans le contrat que la veuve d'Antoine Cadaux conclut pour son fils avec Nicolas Defleurs, marchand libraire. Pareillement dans celui de la mère de Guillaume Campaigne avec Barateau, chaussetier ; dans deux contrats de la corporation des chapeliers, l'un de 1669, l'autre de 1672 ;

1. Page 13.

Digitized by Google

dans trois contrats de la corporation des maçons, respectivement du 8 décembre 1694, de 1699, de 1717. Mêmes conditions chez les boulangers, dont nous retenons sur ce point les contrats du 9 février 1756, du 17 août 1704, du 19 février 1601, du 30 juin 1570. Mêmes conditions encore chez les couteliers, dans deux contrats du 28 octobre 1687 et du 1er janvice 1709; chez les cordonniers, dans un contrat du 3 avril 1704; chez les couturiers, dans un contrat du 25 août 1565. Ce ne sont là que quelques exemples, et dans toutes les corporations nous retrouverions comme conditions imposées au maître : le logement, la nourriture et le blanchissage de l'apprenti. Il doit lui donner « lit blanc et net », suivant la formule pittoresque que nous rencontrons souvent, notamment dans le contrat du 20 juin 1618 que Lizet passe avec Manaud Troie, maître brodeur, quand il quitte Martignac. Voici donc l'apprenti logeant dans la même demeure, après le travail en commun du jour s'asseyant à la même table, en un mot participant à la même existence que son maître. Pour lui, c'est un peu la vie domestique qui continue, et dans cette nouvelle famille, où il devra passer les années relativement nombreuses — ainsi que nous l'avons vu — de son apprentissage, il trouvera comme un prolongement de sa propre famille. Mais précisément parce qu'il est encore un enfant, parce que jeune et ignorant de son métier tout au moins il vient là pour apprendre en même temps qu'être surveillé, son travail n'aura droit à aucune rémunération, et de fait aucun des contrats d'apprentissage examinés ne fait mention d'un prix quelconque versé par le

Digitized by Google

maître à l'apprenti ou à sa famille. Bien au contraire, c'est cette dernière qui indemnisera généralement le maître de son enseignement professionnel et surtout de ces soins matériels dont nous venons de parler.

Ici pourtant il faut distinguer, car nous trouvons des contrats, nombreux d'ailleurs, où un prix est fixé, d'autres où il n'en est pas question, quelques-uns même où il est formellement spécifié qu'il n'en sera pas donné. Ainsi les parties conviennent d'un prix : dans le contrat de Guillaume Campaigne « chés » le sieur Barateau, marchand chaussetier (2 ans d'apprentissage[1]), à qui la mère de l'apprenti, en retour des soins que nous avons indiqués, « promet et s'oblige » de donner la somme de 90 livres[2]. Pareillement, on fixe 75 livres dans un contrat (2 ans et demi) du 10 août 1685 de la corporation des pâtissiers; 50 livres dans un contrat (30 mois), du 15 novembre 1695, de la corporation des teinturiers en drap; 24 livres dans un contrat (2 ans), du 14 octobre 1698, chez les faiseurs de petits souliers; 6 écus de 60 sols dans un contrat (6 mois, « pour continuer son état ») du 25 juillet 1615, et 60 livres dans un autre contrat

1. A la suite de tous les contrats énumérés à propos du prix, il sera fait mention de la durée respective d'apprentissage que chacun d'eux détermine.

2. Bien que l'objet de notre étude n'exige point un examen comparatif des valeurs de la monnaie aux différentes époques, précisons toutefois que, si la livre tournois par exemple fut, au moins depuis 1667, à peu près équivalente à notre franc (0 fr. 987), la valeur *légale* et surtout la valeur *relative* des monnaies françaises ont sensiblement varié au cours des siècles. (Voir D'AVENEL, *Histoire économique de la propriété, des prix...* Paris, 1894.)

Digitized by Google

(2 ans) du 4 janvier 1632, chez les gantiers. Un acte du 1er juillet 1671 (6 ans), dans le corps des marchands orfèvres, parle de 150 livres. « Trente livres tournois », décide un contrat du 25 août 1565 (3 ans), chez les couturiers. Dans le corps des chapeliers, nous trouvons successivement comme prix convenu : 60 livres en 1698 (30 mois), 36 livres la même année (2 ans), 60 livres en 1694 (3 ans), 45 livres en 1672 (2 ans). Un contrat (3 ans) de 1698 chez les maçons (plâtriers) convient de 30 livres. Autre exemple, curieux d'ailleurs, chez les couteliers : par acte du 28 octobre 1687 (4 ans), les parties décident qu'il sera donné « 18 livres et deux pugnières de fèves ou lentilles au choix du maître, mesure de Toulouse ». Un second contrat du même corps, 10 août 1587 (2 ans et demi), fixe 8 écus un tiers. En revanche, aucun prix n'est convenu dans un certain nombre de contrats : chez les fondeurs et doreurs, contrat du 25 juillet 1704 (6 ans) ; chez les forgerons, contrats du 19 janvier 1760 (2 ans) et du 5 novembre 1617 (3 ans) ; chez les chapeliers, contrat de 1669 (3 ans). De même, dans le corps des maçons, on paraît s'abstenir fréquemment de déterminer un prix, comme en témoignent des contrats de 1657 (4 ans), de 1694 (2 ans), de 1699 (3 ans). De même encore, chez les marchands-libraires, le contrat Cadaux-Defleurs ne fait allusion à aucun prix. Il n'est exigé non plus aucune indemnité par la veuve Tourné, boulangère, dans l'acte d'apprentissage qu'elle passe le 9 février 1756 (4 ans) : on convient simplement que la mère de l'apprenti remboursera les frais du contrat. Pas davantage de prix fixé dans divers autres contrats des

Digitized by Google

boulangers : 17 août 1704 (4 ans), 1645 (3 ans), 19 février 1601 (3 ans), 30 juin 1570 (2 ans). Condition semblable dans deux contrats du 1er janvier 1687 (un an, « parce qu'il n'a pas toute la connaissance nécessaire ») et du 1er janvier 1709 (3 ans 6 mois), chez les couteliers, dans un contrat du 7 mai 1613 (2 ans), chez les couturiers. Enfin, il est spécifié dans quelques contrats que le maître n'a à attendre aucune rémunération. « L'apprenti ne sera tenu de rien donner », convient un contrat de 1717 (1 an et demi) de la corporation des maçons; « le maître ne pourra prétendre aucune rétribution », décide un contrat de 1730 (5 ans) du corps des marchands ouvriers en soie; « ledit maître ne pourra prendre aucun salaire pour enseigner le métier », affirme un contrat de 1663 (3 ans), chez les boulangers.

Dès lors, nous pouvons remarquer, bien plus que pour la durée dont toute autre était l'importance au point de vue des conséquences professionnelles, une variation très grande dans la détermination du prix d'apprentissage. En bien des cas, en effet, aucune indemnité n'est versée au maître, et dans d'autres le taux de cette indemnité est essentiellement différent[1]. Dans la même corporation, celle des chapeliers par exemple, deux contrats de même durée, 3 ans, passés à quelques années seulement d'intervalle (1669-1694), fixent l'un 60 livres et l'autre rien : pourtant, dans les deux cas, le maître entretiendra l'apprenti. Chez les chapeliers encore, nous trouvons deux con-

1. Notons toutefois que certains statuts fixaient eux-mêmes un prix minimum et l'imposaient ainsi aux contractants. Cf. Brissaud, *op. cit.*, p. 751.

Digitized by Google

trats de la même année, 1698, dont l'un de 30 mois seulement exige pourtant 60 livres, tandis que l'autre, d'une durée de 2 ans, ne parle que de 36 livres : la différence d'âge des deux apprentis, dont 16 ans pour le premier et 21 ans pour le second, ne paraît être guère la raison de cette différence de prix, car si l'adolescence de l'apprenti de 16 ans demande peut-être plus de soins matériels, par contre les exigences inévitables d'un homme de 21 ans peuvent déterminer une dépense de nourriture plus considérable. De même un contrat du 25 juillet 1704 des fondeurs et doreurs, où l'on convient d'un long apprentissage de 6 ans, ne renferme cependant aucune clause relative au prix. De fait, dans presqu'aucun contrat d'apprentissage, il ne semble y avoir entre la condition d'âge, — que nous examinerons tout à l'heure, — la condition de durée et celle du prix aucun rapport véritablement nécessaire. (Il faut toutefois mentionner un rapport très important, que fixaient même les statuts de certaines corporations : un maître qui ne recevait aucun payement ou du moins ne touchait qu'un payement réduit s'indemnisait en prolongeant le temps durant lequel l'apprenti pouvait lui rendre des services[1]. D'autre part ceci n'explique pas le premier exem-

1. Mais de telles dispositions, et surtout les dispositions contraires qui moyennant de l'argent permettaient de diminuer la durée normale, pouvaient favoriser les abus. Aussi lisons-nous, par exemple, dans les *Statuts du grand corps des Maistres Tailleurs d'habits de la ville de Toulouse*, de 1741 (Bibl. Mun.), art. XXXVII : « qu'aucun maître ne pourra prendre aucun apprentif pour lui apprendre son métier, dans moins de trois ans, quelque somme que les parents de l'apprentif ou l'apprentif lui-même veuille lui donner pour diminuer ledit temps de trois ans... » Cf. ce que nous disons

Digitized by Google

ple pris chez les chapeliers.) Ainsi, dans le même corps de métier, il peut se trouver des contrats sans indemnité, et d'autres avec indemnités très diverses. Quelles sont donc les raisons de ces différences? Ici encore vraisemblablement les circonstances. Un exemple intéressant paraît suffisamment éclairer la question à cet égard. Nous remarquons, en effet, que dans le contrat de Gratian Lizet avec Martignac, maître brodeur de Gramont, ce dernier ne demande aucune indemnité, alors que dans le contrat passé un peu plus tard par Lizet avec Troie, de Toulouse, celui-ci exige 60 livres. C'est que pour Martignac, Lizet n'est pas un étranger puisque fils d'un feu maître brodeur de Gramont : manifestation évidente de cette solidarité corporative et locale si fréquente dans notre ancienne organisation sociale; pour Troie, au contraire, qui habite Toulouse, Gratian Lizet, malgré sa connaissance relative du métier, n'est qu'un apprenti quelconque. (Peut-être pourrait-on dire aussi que l'apprentissage chez un brodeur de Toulouse exige, en raison de la perfection du travail, plus de soins de la part du maître que chez un brodeur de Gramont : mais cette cause ne suffirait pas à déterminer une différence de prix aussi nette, alors surtout qu'il s'agit d'un apprenti déjà initié.) Sans doute, bien des raisons de ce genre ont dû présider à la fixation réciproque du prix.

Quant au mode de payement de l'indemnité, il varie également : soit que l'apprenti ou sa famille

de la tendance des corporations à prescrire un apprentissage long et sérieux (p. 20).

Digitized by Google

acquitte la somme par arrérages à échéances déterminées, comme dans le contrat du 17 mars 1506 des boursiers-aiguillers, d'une durée de trois ans, où il est spécifié : « videlicet trium scutorum in festo beati Johannis Apostoli proxime venturo et residuum de dicto festo sancti Johannis in unum annum »; soit, le plus souvent, qu'une partie du prix convenu doive être payée immédiatement, au moment même de la passation du contrat, et le reste à la fin de l'apprentissage, comme dans le contrat du 3 novembre 1694, de la corporation des chapeliers, où sur 60 livres il est convenu que 30 seront délivrées présentement et le surplus au bout des trois ans. Parfois aussi la somme complète ne sera donnée qu'« à la fin dudit apprentissage », ainsi qu'il est dit dans un contrat de 1698, chez les maçons.

Si généralement le maître reçoit donc une somme d'argent pour l'indemniser surtout des soins matériels : logement, nourriture, blanchissage, qu'il doit accorder à l'apprenti, il arrive aussi dans certains cas, bien que très rarement, qu'il soit, d'après le contrat, dispensé de ces soins eux-mêmes. Nous disons rarement, car l'apprentissage dans l'ancienne France supposait une sorte d'adoption momentanée de l'apprenti par le maître; ce n'était pas, encore une fois, simple rapport d'ouvrier à patron, mais organisation professionnelle sur une base familiale. C'était, comme nous l'observions, non seulement au même atelier, mais à la même table, dans la même demeure la participation des deux à une vie commune. De telles conditions matérielles forment assise aux obligations morales. Dès lors, le cas que nous allons citer ne peut

Digitized by Google

guère être considéré qu'en tant qu'exception. Nous trouvons, en effet, un contrat d'apprentissage, le contrat conclu le 26 juin 1782 par Jean-Florent Baour, imprimeur à Toulouse, avec la mère de Blaise Maillebiau, où il est convenu que cette dernière s'oblige « de nourrir et loger sondit fils et de fournir à tous ses besoins sans que ledit sieur Baour soit tenu d'y contribuer en rien ». Sans doute, il n'est question ici d'aucun prix ; mais l'absence d'indemnité n'entraînait nullement cette clause inusitée, puisque nous avons vu de nombreux contrats où, sans qu'aucune somme fût promise, le maître s'engageait néanmoins à loger et nourrir l'apprenti, comme dans la police du 1er mars 1739 que Caronove, autre imprimeur et marchand libraire de Toulouse, passe avec Dominique Vergès aux conditions habituelles, « le tout sans rétribution ». Plus fréquents sont les cas où tout en laissant l'entretien général au maître, les parents, contrairement aux clauses que nous avons vues figurer dans bien des contrats, se chargent du blanchissage : ainsi dans le contrat Campaigne-Barateau, de la corporation des chaussetiers, alors pourtant qu'un prix est convenu; pareillement dans un contrat de 1645, du corps des boulangers, où nulle indemnité n'est mentionnée, « sauf que son père le blanchit ». Ces dernières conditions se retrouvent exactement semblables chez les couteliers, dans un contrat du 1er janvier 1709.

Quant aux vêtements et au linge de l'apprenti, ce sont généralement les parents qui s'en chargent. Ceci est naturel et raisonnable : l'enfant arrive avec son trousseau. Aussi rencontrons-nous cette condition

Digitized by Google

dans la plupart des actes qui nous intéressent : dans le contrat Cadaux-Defleurs, des marchands-libraires, évidemment dans le contrat Campaigne-Barateau que nous venons de citer, dans un contrat du 17 août 1704 de la corporation des boulangers, dans le contrat du 1er janvier 1709 que nous avons également rappelé à propos du blanchissage. Chez les menuisiers, le contrat Dupuy-Pérès prescrit que « le dit apprantif se tiendra habillé, coiffé et chaussé et linge suivant sa condition ». (Remarquons cette dernière formule qui pourrait être regardée comme exprimant une certaine dignité, bien conforme aux sentiments des gens de métier d'autrefois[1] : un artisan n'est généralement ni un bourgeois[2], ni non plus un truand ou vagabond, mais un membre de l'institution corporative.) Un contrat du 14 octobre 1698, des faiseurs de petits souliers, mentionne que les parents, outre qu'ils l'habilleront, « lui tiendront les outils nécessaires ». Ici, encore, dans un contrat de 1698, chez les chapeliers, le père doit « l'habiller, coiffer, chausser, linge blanc ». De même dans un autre contrat

1. De cette dignité, sous sa forme la plus délicate, nous trouvons une expression pittoresque dans les statuts des boulangers de 1732 (Bibl. mun.) : « Ont ordonné les dits seigneurs capitouls, que nul compagnon dudit métier ne sera admis en maître d'icelui office, si devant ledit temps de trois ans il a pourchassé, ou de fait commis paillardise avec les femmes, filles ou nièces des maîtres dudit métier, ou qu'ils (*sic*) les ayent battues ou injuriées vilainement, de parole ou autrement, sans cause... » (Art. VIII.)

2. Toutefois, l'acquisition de la maîtrise, au Moyen-âge, fut souvent subordonnée au droit de bourgeoisie, et, par ailleurs, sous l'influence de la royauté, notamment d'un Louis XI, les plus actifs des éléments bourgeois se groupèrent de plus en plus dans la corporation. Cf. Fagniez, *op, cit.*, pp. 23, 34, 35.

Digitized by Google

de 1698 et dans un troisième de 1694 de la dite corporation. Le corps des maçons nous offre un contrat du 8 décembre 1694 où il est dit aussi que l'apprenti « se tiendra habillé », et deux autres de 1699 présentant mêmes conditions. Quant aux frais occasionnés par la maladie de l'apprenti, ils seront pareillement à la charge des parents. Ainsi naturellement dans le contrat Maillebiau-Baour (imprimeurs), où la mère, qui par clause exceptionnelle — nous l'avons vu — s'est engagée à loger et nourrir son fils, devra, à plus forte raison, le « soigner et médicamenter ». Un contrat de 1717, chez les maçons, prescrit encore que l'apprenti « se soignera à ses frais ». Le plus souvent le malade rentrera dans sa propre famille, où il sera ainsi mieux soigné sans être une charge inutile pour son maître. Nous retrouvons cette disposition dans divers contrats, notammment dans le contrat Campaigne-Barateau (chaussetiers), d'après lequel « les frais de la maladie se feront hors de la maison dudit sieur Barateau sans qu'il soit tenu y rien fournir ». De même, dans un contrat de 1752, des boulangers, où il est décidé que l'apprenti devra se faire soigner « hors la maison ». La question de prix n'a rien à voir avec cette obligation pour les parents de subvenir aux dépenses d'habillement et de maladie de leur enfant : plusieurs des actes, en effet, que nous venons d'énumérer, conviennent d'un prix plus ou moins élevé d'apprentissage.

Cependant, quelquefois, surtout au point de vue du vêtement, le maître sera astreint à quelques obligations matérielles, tout à fait particulières à chacun des cas, et dont l'énoncé jette une note pittoresque

Digitized by Google

dans la rédaction des contrats. Ainsi, dans le contrat Audol-Pinel, de la corporation des boulangers, il est entendu, bien qu'il n'y ait aucun prix fixé, que le maître donnera six livres à l'apprenti « pour s'acheter habillement ». Jean Fraissinet, maître boulanger, habillera de même Jean Delpont, sans nulle rémunération d'ailleurs, suivant un contrat du 19 février 1601. Bien que d'après le contrat du 8 décembre 1694, passé avec Sarraute, maître maçon, l'apprenti, comme nous l'avons remarqué, doive se tenir habillé, « le dit Sarraute, pendant ce temps (deux ans), luy donnera et baillera deux pères de soliers neufs. » Et, dans un contrat du 17 août 1704, appartenant aussi aux boulangers, le maître s'oblige à donner à l'apprenti, à la fin de ses quatre ans d'apprentissage, « un justeaucorps de droguet doublé de cadis et une père soliers de cuir, le tout neuf et complet. »

Dès lors, nous voyons que ces diverses conditions matérielles, relatives à l'entretien de l'apprenti et à l'indemnité reçue par le maître, constituent une sorte de cadre où vont se développer les rapports quotidiens des deux contractants. Grâce à lui, l'enseignement professionnel se poursuivra avec plus d'aisance et plus de régularité, déjà favorisé par la fixation de la durée que nous avons examinée précédemment. De plus en plus le contrat d'apprentissage accuse ses caractères d'institution.

c) *Age de l'apprenti.* — Une dernière condition reste donc maintenant à étudier, c'est celle de l'âge de l'apprenti. Nous observons ici encore une assez grande variété qui ne paraît pas, d'ailleurs, ainsi que

Digitized by Google

nous le disions plus haut [1], avoir de corrélation véritable avec le prix ou le temps de l'apprentissage. Du reste, un grand nombre de contrats ne font nullement allusion à l'âge : tel, pour en citer un exemple déjà plusieurs fois mentionné à divers titres, le contrat Devéza-Dordeduc (couturiers), du 25 août 1565. Si nous voulons pourtant enregistrer quelques différences, qui forment, malgré tout, document sur la question, nous remarquons des apprentis de 15 ans, comme l'indique le contrat du 14 octobre 1698, du corps des faiseurs de petits souliers, et d'autres de 25 ans, ainsi que le porte un contrat du 3 avril 1704, chez les cordonniers. Dans l'intervalle, tous les âges sent représentés : 16 ans, dans un contrat de 1698, des chapeliers; 17 ans, dans deux contrats de 1698 et 1699, chez les maçons, et dans un autre de 1694, chez les chapeliers; 18 ans, dans un contrat du 25 juillet 1704, des fondeurs et doreurs, et encore dans un contrat de la même année chez les boulangers; 19 ans, dans un contrat du 8 décembre 1694, du corps des maçons; 20 ans, dans un contrat de 1704, chez les boulangers; 21 ans, dans un contrat de 1699, chez les maçons, et, dans un contrat de 1698, chez les chapeliers; 22 ans, dans le contrat Dupuy-Pérès (menuisiers); 23 ans, dans un contrat du 15 novembre 1695, des teinturiers en drap, etc. Nous constatons ainsi qu'entre ces diverses corporations, comme dans chacune d'elles, il y a de notables différences, et que les apprentis commencent leur apprentissage à des âges très distincts. Et cependant, pour un même métier,

1. Voir p. 26.

Digitized by Google

nous avons choisi des contrats de date très voisine, par exemple pour les maçons. D'ailleurs, si l'on voulait remonter à une époque plus reculée de la vie corporative, nous citerions un contrat du 30 juin 1506, chez les libraires-imprimeurs, où l'apprenti est désigné majeur de 14 ans et mineur de 25 ans, paraissant ainsi marquer l'intervalle durant lequel, en général, tout apprenti s'engageait au métier, et montrant que, pour cette condition d'âge comme d'ailleurs pour la plupart des autres, il n'y a eu guère de différence *essentielle* entre les divers moments du régime corporatif.

Il ne semble donc possible d'invoquer ici que des raisons toutes relatives aux circonstances. Sans doute, Sarraute, maître maçon, prend, en 1694, un apprenti de 19 ans pour une durée de deux ans, alors qu'en 1699 il garde un an de plus un autre apprenti qui n'a que 17 ans; mais un apprenti, de 21 ans cependant, s'engage chez un autre maître maçon pour une durée tout aussi longue, trois ans. Et dans une corporation différente, celle des chapeliers, un apprenti de 16 ans contracte, en 1698, pour trente mois, alors que la même année un apprenti de 21 ans est pris pour deux ans, c'est-à-dire six mois de plus. Or, d'autre part, le premier verse 60 livres quand le second ne donne, pour un temps plus considérable, que 36 livres [1]. Nous pourrions continuer à faire ainsi de nombreux rapprochements entre l'âge et les diverses autres conditions matérielles sans obtenir des résultats plus certains. Il paraît difficile

1. Voir p. 26.

Digitized by Google

qu'il y ait — et nous ne l'avons pas rencontrée — une époque précise où devra, pour chaque métier donné, commencer l'apprentissage. Cela dépend de la santé de l'enfant, de ses aptitudes, des ressources de ses parents, etc. Et si parfois la durée nécessaire de l'apprentissage fait engager plus tôt l'apprenti, comme peut-être dans un contrat du 25 juillet 1704 des fondeurs et doreurs, où la perspective des six ans convenus a pu déterminer les parents à contracter malgré les 18 ans de leur fils; en revanche, l'âge plus élevé de l'apprenti peut influer sur le temps lui-même — que nous savons variable — de l'apprentissage, comme, sans doute, dans le premier cas (1694), vu plus haut, du maître maçon Sarraute. Par ailleurs, chez les faiseurs de petits souliers, nous trouvons un apprenti de 15 ans seulement qui ne s'engage que pour deux ans.

La seule remarque véritablement intéressante que nous puissions dégager de ces quelques documents, c'est l'âge relativement élevé de l'apprenti (bien qu'un certain nombre de corps de métiers permissent aux enfants de commencer de très bonne heure leur apprentissage), puisque nous avons trouvé, en effet, de nombreux contrats de 20 à 25 ans : ce qui, dans nos habitudes actuelles, serait considéré comme tardif pour apprendre un métier. Or précisément ce fait est très symptomatique de la vie sociale de l'ancienne France : l'existence n'avait point généralement alors ce caractère fiévreux[1] que devait lui donner, à

1. Elle n'eut en effet ce caractère qu'accidentellement à de certaines époques, dans certaines catégories de la société ; presque tou-

Digitized by Google

partir de l'individualisme révolutionnaire, la suppression ou l'amoindrissement de toutes les institutions, de tous les cadres sociaux, et son propre esclavage d'une sensibilité toute d'instinct, désormais sans limites. C'est là justement que se trouve la raison profonde de cet ordre, de cette paix, pour tout dire, de ce bonheur social relatif (comme il le sera toujours), qui, en dépit des erreurs, des abus ou des circonstances malheureuses, régna durant notre histoire, y compris tout l'Ancien Régime. La nation, dans ses pires malheurs, se sentait soutenue par le réseau protecteur de ses institutions, animée par l'esprit religieux qui imposait à l'individu le devoir et la dignité d'une fonction. Expression plus réduite de cette vie sociale, mais frappante par l'importance déjà signalée de son objet, l'existence de la famille ouvrière d'autrefois se trouvait assurée par l'encadrement familial, puis corporatif : dès lors, les enfants pouvaient commencer leur apprentissage plus tard et, par un contrat aux lignes précises, passer sans secousse d'une famille dans une autre plus vaste. Ainsi, d'ailleurs, comme la durée de cet apprentissage, comme l'entretien habituel par le maître, cette coutume d'un âge assez élevé, sans l'être trop, facilitait l'éducation professionnelle, les jeunes gens étant de la sorte plus désireux et plus capables de saisir leur métier.

Mais, d'autre part, il y avait dans le règlement de ces diverses conditions générales du contrat d'ap-

jours justement en raison d'une rupture partielle de conduite ou d'intelligence avec la tradition du pays : comme au temps de la Fronde et surtout au dix-huitième siècle chez une partie des classes élevées.

Digitized by Google

prentissage une grande souplesse, comme en ont témoigné les nombreux exemples cités : seulement, toutes les variations, que nulle règle plus générale n'interdisait, se ramenaient toujours, parce que fixées nécessairement dans un contrat solennel, à une même direction d'ensemble que la vie corporative inspirait tout en la contrôlant de cette façon. Définitivement, le contrat d'apprentissage prend à nos yeux figure d'institution protectrice, assise principale peut-être de cette autre institution plus grandiose qui l'enveloppait en s'y appuyant : la corporation.

Extinction du contrat. — Mais avant d'examiner, tant au point de vue professionnel que moral, les merveilleuses conséquences propres au contrat d'apprentissage, nous devons, pour compléter l'étude des caractères généraux de ce contrat et parfaire sa physionomie si importante, nous préoccuper de ses modes d'extinction, tels que nous les révélera la vie corporative toulousaine. Ici, évidemment, nous rencontrons les cas ordinaires de résolution des contrats : principalement *la mort* du maître ou de l'apprenti et *l'arrivée du terme.*

En ce qui concerne le cas de *mort*, rien de particulier, sauf peut-être qu'il est curieux de signaler à ce sujet une prescription des statuts des bonnetiers (commencement du dix-septième siècle), qui constitue assurément un abus : sans doute, le contrat sera résolu du fait de la mort de l'apprenti arrivée avant le terme, et pourtant le maître « ne pourra ni aura la faculté de tenir autre apprenti avant que ledit terme

Digitized by Google

ne soit expiré sous la peine de 1 marc d'argent. » Evidemment, c'est là, en faveur du monopole des maîtres en fonction, un abus incontestable[1], que l'on doit citer en passant, pour montrer d'exemple que tout n'était peut-être pas parfait dans notre ancienne organisation sociale et que diverses exagérations avaient pénétré le vieux régime corporatif. Mais, d'autre part, si des abus de ce genre avaient des conséquences fâcheuses, ils étaient entièrement distincts du principe corporatif lui-même, qui s'était d'ailleurs si longtemps développé sans qu'ils apparussent : ce sera toujours une redoutable naïveté de confondre des excès avec les institutions sur lesquelles ils ont germé, des fruits gâtés avec l'arbre vigoureux qui les porte. Ces abus, pareils à celui que nous signalons, n'appelaient vraiment — en cela surtout leur rencontre nous intéresse ici — que des réformes en un sens différent, plus voisines d'ailleurs du véritable esprit corporatif qui rejette quelques intérêts privés s'ils nuisent à l'intérêt général du corps. La vision de ces excès trop proches devait s'exagérer chez les hommes de la fin du dix-huitième siècle : les résultats de la suppression des corps de

1. Ce n'était pourtant que l'exagération d'une tendance propre à tout corps organisé et qui en elle-même peut être féconde (cf. p. 10). Si une telle exagération, par le monopole de classe qu'elle exprimait, risquait de devenir contradictoire de la complexité corporative, il ne faut pas oublier cependant, en effet, que la corporation dut fréquemment son salut et sa vigueur à cette tendance, comme au quinzième siècle à la fin de la guerre de Cent ans. — Ne trouvons-nous pas aujourd'hui dans le syndicalisme ouvrier un effort analogue (très intéressant, mais autrement redoutable en tant que fruit d'une doctrine) vers le monopole de la classe opposée? Voir IIe partie, notamment p. 88, note 2.

Digitized by Google

métier révélèrent ce qu'avait à son tour de faux une telle exagération [1].

Avec la mort, *l'arrivée du terme* constitue un second cas normal de résolution des contrats. Nous verrons, sans doute, en étudiant les obligations professionnelles réciproques des parties, que l'apprenti est tenu de réparer le temps perdu pour cause de maladie et qu'ainsi le terme fixé en est reculé d'autant : mais précisément ceci est plutôt une confirmation de l'échéance du terme (la durée complète de l'apprentissage s'entendant ainsi de la durée active). Il faut donc attendre le terme, et nous savons [2], en effet, la force du lien qui, par le contrat d'apprentissage, unit l'apprenti au maître. « Si l'apprenti s'absente, le maître pourra le sommer par acte d'exécuter son obligation », disent, par exemple, les statuts des ouvriers en étoffe d'or, argent et soie (XIV); ou encore, prescription, excellente ici, des bonnetiers : « Tout apprenti dudit office sera tenu d'accomplir et d'achever le temps de son apprentissage avec le maître qu'il aura pris, sous la peine de 2 livres tournois payables par ledit apprenti. »

Mais il ne faudrait pas croire dès lors que le contrat d'apprentissage constituât une sorte d'impasse, quelqu'une de ces barrières infranchissables dont l'histoire romantique a hérissé l'ancienne France, et derrière laquelle il fallait que maître et apprenti attendissent l'arrivée du terme ou la mort. Ce serait acheter très cher les bienfaits de l'institu-

1. Certains Cahiers de 89 l'avaient bien compris qui réclamaient seulement des améliorations.

2. Voir p. 4.

Digitized by Google

tion. Or, si nous consultons les faits, de telles imaginations s'évanouissent, et voici le point véritablement intéressant — parce qu'il révèle une fois de plus le caractère éminemment social du contrat d'apprentissage, — le point principal de cette question de l'extinction du contrat. Nous trouvons tout d'abord, en effet, des contrats d'apprentissage où sont prévus des cas très simples en même temps que très naturels de résolution, tels que le contrat passé le 28 mars 1647 entre Jacques-Étienne et Antoine Bru, chaussetiers « tous deux en compagnie » à Toulouse, et Gérode Delcros, veuve de feu Louis Daydé, et Henri Daydé, son fils : il y est convenu que la mère pourra retirer l'enfant en payant au maître la nourriture dudit à proportion du temps qu'il y aura demeuré et à proportion du prix dudit apprentissage, « *s'il ne peut apprendre* ». Voilà bien une circonstance banale mais intelligemment prévue : elle avait d'ailleurs une portée professionnelle, et de nombreux contrats la mentionnaient. De plus, nous savons que, suivant les principes généraux qui régissent la matière, un contrat de la nature du contrat d'apprentissage peut se résoudre librement sous la seule condition d'observer les mêmes formes qui ont présidé à sa naissance. Seulement, pourrait-on nous objecter, avec les prescriptions, fréquentes sur ce point, des statuts et le contrôle inévitable de la corporation, cette facilité de résolution devait être singulièrement réduite, par exemple à quelques circonstances tout à fait graves, et la liberté du maître comme celle de l'apprenti devaient jouer difficilement dans l'entrelacs de la réglementation. Or, plus banal

Digitized by Google

encore que le cas précédent et plus expressif aussi de la souplesse dont témoignaient les conditions de l'apprentissage autrefois, est l'exemple que nous fournissent les marchands orfèvres. Par contrat du 22 novembre 1762, Jean-Paul Verdiguier, marchand de Tournefeuille, avait mis en apprentissage son fils Julien chez François Lacène, marchand orfèvre de Toulouse, pour une durée de sept ans. Et voici que, par acte du 30 décembre 1765, c'est-à-dire trois ans plus tard, les deux parties résilient par-devant notaire le présent contrat, parce que « ledit sieur Lacène et ledit apprentif *ne pouvant se compatir ensemble* », et cela « sans que les dittes parties ayent rien à se demander à raison de ce, et ledit apprentif pourra aller se placer et travailler chés tel autre maître qu'il avisera ». Cet exemple notamment est très intéressant parce qu'il nous montre à merveille comment, si l'apprentissage était réglé de façon obligatoire et suivant de nombreuses garanties, il n'entraînait cependant aucune oppression, puisque, simplement pour incompatibilité, un contrat pouvait être résilié : tout était sagement organisé mais non borné.

Nous voyons apparaître de la sorte un respect de l'individu, un souci de son indépendance privée, pour tout dire, un individualisme relatif, en ce qu'il a d'immédiatement réalisable — l'individualisme dans son acception complète et définitive étant le développement le plus moral de l'individu, qui veut le soutien et la discipline des institutions protectrices.

Or, les concessions actuelles aux exigences légitimes et souvent fécondes de l'individualité — ce que

Digitized by Google

nous avons appelé : un individualisme relatif — ne sont précisément possibles et salutaires que si le secours des institutions, par l'encadrement qu'elles fournissent, garantit d'autre part à sa place et dans sa fonction le perfectionnement de l'individu : seul et véritable individualisme. Ainsi compris, l'individualisme est vrai comme but, alors qu'il est toujours faux comme méthode[1]. C'est pourquoi nous remarquons ici — nous en observerons mieux tout à l'heure les conséquences — au-dessus de cette latitude laissée au libre jeu des individualités : capacité, sympathie, etc., nous remarquons, disons-nous, la protection incessante de l'institution : Paul Verdiguier et l'orfèvre François Lacène peuvent bien, pour incompatibilité, résilier librement leur contrat, mais ce sera dans un nouvel acte solennel. Tout caprice particulier, et avec lui ses conséquences funestes, pourra dès lors être ramené à la limite de l'ordre social.

Un tel contrat d'apprentissage, parce qu'il vise le perfectionnement de l'apprenti et aussi à cause de cela même cet ordre social tout entier, ne se détruit, devant les nécessités individualistes de circonstances particulières, que dans les formes mêmes qui assuraient la réalisation de son but supérieur et affirment maintenant son caractère d'institution. Si une règle pareille peut s'appliquer à des contrats de diverses sortes, elle revêt ici, dans cet exemple, un intérêt exceptionnel en raison de l'importance caractéristique du contrat d'apprentissage.

Digitized by Google

Ainsi, avions-nous vu[1] des obligations semblables quand une autorisation expresse du maître est nécessaire à l'apprenti pour qu'il puisse aller achever son temps ailleurs. Ce n'est que dans des cas exceptionnels que la résiliation pourra être unilatérale, c'est-à-dire dans des cas où l'institution ne pourrait plus essentiellement réaliser son but et produirait, au contraire, de néfastes résultats. Le contrat Campaigne-Barateau (chaussetiers) nous fournit à cet égard un exemple : l'apprenti ne pourra être congédié « que pour des causes justes », et en retour il ne devra abandonner son service « que pour de rudes traitements[2] ». Mentionnons à cette occasion le cas prévu par les statuts des ouvriers en étoffe d'or (XIV) : Si l'apprenti s'absente, le maître, l'ayant sommé par acte d'exécuter son obligation[3], « après avoir attendu un mois pourra le faire rayer du livre de l'état, et le maître, sous peine de 40 livres d'amende, ne pourra prendre un second apprenti sans avoir fait rayer le premier ». Ici encore, le contrat d'apprentissage remplit son office, puisque, en quelque sorte placé aux frontières de la corporation, il écarte de celle-ci toutes les non-valeurs que rejette naturellement son inexécution.

Obligations réciproques des parties. — C'est qu'en effet, les deux parties contractantes ont, tant au

1. Voir p. 4.

2. Cf. un jugement du 30 août 1743 rendu par le viguier de Toulouse, dans l'affaire « Giret, apprenti, et Fauré, maître serrurier ». A. N.

3. Voir p. 39.

Digitized by Google

point de vue professionnel que moral, des obligations réciproques auxquelles est intimement lié le contrat d'apprentissage, puisque, ces dernières ne pouvant être remplies, lui-même disparaît. Ces obligations nous révèlent en définitive comme autant de conséquences heureuses les bienfaits du contrat. Nous l'avons examiné d'abord dans son caractère obligatoire, que des formes solennelles sanctionnaient, puis successivement dans ses diverses conditions générales matérielles : durée, indemnité, âge, qui semblaient former en quelque sorte une assise, enfin dans ses modes d'extinction à la fois souples et le plus souvent aussi solennels. Maintenant nous apparaît la conclusion que nous avions fréquemment pressentie, qui est comme le couronnement de l'édifice dont chaque partie avait fait objet d'examen. Toutes les garanties que nous avons vues s'attacher au contrat d'apprentissage, en faire, à l'entrée de la corporation, une institution à la fois de contrôle et d'éducation préparatoire, doivent engendrer des résultats, réaliser le but lui-même, qu'il nous reste maintenant à étudier.

Tout d'abord, évidemment, c'est au point de vue professionnel que nous ferons nos premières observations. Conformément à ce qui ressortait du caractère officiel du contrat et de sa persistance jusqu'au terme en dehors de quelques cas déterminés d'extinction, nous rencontrons de suite des obligations réciproques, relatives au renvoi ou au départ spontané de l'apprenti. « Si le sieur Sautoir, dit une police du 27 février 1725 (contenant apprentissage de Dominique Penent avec Sautoir, boutonnier), voulait mettre

Digitized by Google

Dominique Penent, son apprenti, hors de chez lui, il sera permis audit sieur Bernat Penent de mettre son frère chez un autre maître aux dépens de Sautoir..... D'ailleurs, si Dominique Penent venait à quitter Sautoir avant les cinq années, il sera permis à Sautoir de mettre un garçon à sa place, aux dépens de Penent. » Voilà bien, certes, qui confirme la nécessité, que nous avons déjà vue[1], d'un consentement du maître au départ de chez lui de son apprenti et la seule possibilité de rupture dans les cas prévus, par exemple, dans le contrat Campaigne-Barateau[2]. Dans toute autre circonstance, les droits et obligations des parties persisteront; il n'y aura pas dès lors, à proprement parler, extinction du contrat, dont l'importance, sur laquelle nous avons tant insisté, sera, tout au contraire, de ce chef renforcée. L'apprenti, disions-nous[3], est, « au point de vue professionnel, lié à son maître ». En dehors d'une entente régulière et de cas exceptionnels, chaque partie n'est donc pas libre de rejeter par caprice les obligations que lui impose l'institution. Nous trouvons mêmes prescriptions sur ce point dans presque tous les contrats. Ainsi, dans le contrat du 25 juillet 1704 chez les fondeurs et doreurs, dans le contrat

1. Voir p. 4.

2. Voir p. 43. Cf. les dispositions des statuts des parcheminiers : « S'il (l'apprenti) quittait le maître par sa faute, *tous les autres ateliers lui restaient fermés*. Un autre maître ne devait et ne pouvait l'embaucher que s'il était sorti par la faute de son premier maître (art. 7). » (Abbé Douais, *op. cit.*) — On reconnaît ici encore la belle puissance protectrice du corps qui se défend (cf. p. 6, note 1).

3. Voir p. 4.

Digitized by Google

Lizet-Martignac (brodeurs) où il est encore spécifié que le maître ne doit point « congédier sans légitime subject et à peine qu'il seroit loysible audit Lizet se rendre chez un autre maître aux despens dudit Martignac », tandis que par ailleurs l'apprenti ne pourra le quitter avant l'expiration du temps sans motif légitime, sous peine de tous dépens, dommages et intérêts, et ledit maître pourra au besoin, dans ce dernier cas, prendre un apprenti pour le remplacer à ses frais. Si normalement maître et apprenti doivent rester ensemble, leur responsabilité étant de la sorte engagée, c'est qu'ils ont en premier lieu un but professionnel à atteindre, but exprimé par l'obligation suivante du maître : le maître doit bien instruire l'apprenti. Dans le contrat Maillebiau-Baour (imprimeurs), il est entendu que ce dernier enseignera à Maillebiau l'art de l'imprimerie « sans lui tenir rien de caché de ce qui regarde ledit art ». Le maître l'enseignera « comme si c'était son propre fils », dit encore le contrat Audol-Pinel (boulangers). Il sera tenu « de bien instruire et enseigner le métier de brodeur audit Lizet de tout son pouvoir, ne luy tenir rien caiché... », lisons-nous dans le contrat Lizet-Martignac. De même dans un acte de 1506 que nous avons plusieurs fois rencontré, chez les boursiers-aiguilliers : « Quo tempore pendente, dictus Socalha promisit dictum de Aleyraco bene et debite in dicto ministerio docere juxta ejus posse. »

En revanche, l'apprenti doit respecter son maître et lui obéir, facilitant de cette manière l'éducation professionnelle. « Sera tenu ledit apprentif d'être obéissant à sondit maître, d'exécuter tout ce qui lui

Digitized by Google

sera par lui commandé », trouvons-nous dans le contrat Campaigne-Barateau (chaussetiers). L'apprenti s'oblige de donner « tous ses soins avec exactitude, d'être fidèle à son maître », prescrit le contrat Maillebiau-Baour, que nous venons de citer. Chez les couteliers, un autre contrat (1er janvier 1709) porte des expressions semblables : l'apprenti « a promis de faire son possible pour bientôt apprendre et se rendre parfait audit maître ». Dans le contrat Lizet-Martignac, l'apprenti s'engage de même à reconnaître et respecter son maître et à lui obéir. De plus, l'apprenti — et cette obligation de sa part est indispensable pour que puissent se maintenir les rapports de l'apprentissage — doit strictement garantir le maître au point de vue de l'hypothèse possible du vol ou du dommage occasionné par sa faute. De là les prescriptions nettes et rigoureuses que renferment de nombreux contrats. « Sera soigneux ledit apprentif de veiller avec attention que rien ne se perde ny ne s'égare de la boutique et magasin de sondit maître, et si, par sa faute ou négligence, quelque chose venait à se perdre ou à s'égarer, ce sera remplacé par ledit apprentif et ladite mère. » Ainsi s'exprime le contrat Campaigne-Barateau, précédemment cité. Pareillement, dans la police d'apprentissage Penent-Sautoir (boutonniers) : « au cas qu'il viendrait à se perdre ou dérauber dans ladite boutique dudit sieur Sautoir, par le défaut dudit Dominique Penent, ledit sieur Bernat Penent, son frère, en sera responsable. » C'est qu'en effet, les parents de l'apprenti seront engagés à cet égard vis-à-vis du maître, comme l'indique en propres termes

Digitized by Google

un contrat du 9 février 1756 chez les boulangers : « sa mère se rendant caution de sa fidélité et loyauté ». L'apprenti, dit encore un contrat de 1717 chez les maçons, « paiera les choses volées et même perdues par sa faute ». Mais parce que cette instruction professionnelle, que le maître est si formellement tenu de donner, doit être complète et efficace, il faut, en outre, que l'apprenti, ainsi que nous l'avons déjà aperçu[1], soit obligé de réparer le temps perdu pour une cause quelconque, et notamment pour maladie. C'est une obligation de principe que nous préférons, à cause de cela, ranger parmi les obligations professionnelles et morales. Nous avons vu, sous une rubrique précédente, que c'était généralement chez lui et à ses frais que se soignait l'apprenti[2] : mais, après la maladie, précise le même contrat des maçons de 1717, il « retournera chez son maître ». « Après l'expiration desdites deux années, il sera tenu, ajoute le contrat Campaigne-Barateau (chaussetiers), de donner autant de temps qu'il aura été détenu malade. » Et le contrat Maillebiau-Baour (imprimeurs) dit encore : l'apprenti sera tenu de réparer le temps perdu par maladie ou autrement. A plus forte raison, l'apprenti ne pourra-t-il chez son maître s'occuper d'autre chose que de cela seul qui lui sera indiqué par ce dernier, « à moins qu'il (le maître) n'y consente expressément » : ainsi s'exprime la police d'apprentissage Vergès-Caronove (imprimeurs-libraires). Ajoutons qu'il est admis comme un

1 Voir p. 39.
2. Voir p. 31.

Digitized by Google

véritable principe que l'apprenti ne doit point dévoiler les secrets de la profession. Ces diverses obligations, qu'au point de vue professionnel entraîne, tant du côté de l'apprenti que du maître, le contrat d'apprentissage, facilitent donc pour une large part l'instruction de l'apprenti, et, de plus, valent excellemment par elle-mêmes pour la discipline sociale qu'elles créent et l'esprit de solidarité qu'engendre à la longue leur exécution.

Il y a là, en effet, comme une première forme plus spécialisée de la morale, et que l'on pourrait appeler la morale de la fonction, proprement ici du métier. C'est celle qui retient l'homme dans une mission particulière, lui fixant un devoir déterminé, et qui repose sur une organisation en quelque sorte matérielle, semblable à celle que nous observions plus haut dans notre examen des conditions générales du contrat d'apprentissage[1]. Morale propre à l'institution : il y a une morale professionnelle, et, plus exactement, une de l'apprenti, une de l'ouvrier, une du maître ou patron, comme il y a une morale familiale, une morale monastique, morale spéciale, devoir d'état. Mais cette morale spéciale, conséquence immédiate en même temps que force féconde de l'institution particulière dans une société organisée selon la diversité et la hiérarchie des fonctions, cette morale n'est et ne peut être qu'une application déterminée et détaillée de la morale plus universelle dont le caractère essentiel est d'être humaine. Or, une telle morale chrétienne, que les artisans de l'an-

1. Voir p. 20.

Digitized by Google

cienne France mettaient — nous l'avons vu[1] — par les confréries à la place d'honneur dans leurs préoccupations, apparaît aussi dans son sens général, à côté des devoirs spéciaux, au cours de la rédaction des contrats d'apprentissage : elle vivifiera l'institution, qui en revanche, par son cadre protecteur, l'aidera à se développer pleinement.

De là, diverses expressions intéressantes dans un certain nombre d'exemples que nous offrent les corporations toulousaines. Le maître, qu'il l'instruise ou le surveille, se conduira toujours vis-à-vis de l'apprenti « en bon père de famille » : telle est l'expression significative que nous rencontrons le plus souvent. Ainsi, dans un contrat de 1698 chez les chapeliers, dans un contrat du 8 décembre 1694 chez les maçons, dans le contrat Dupuy-Pérès (menuisiers), dans un contrat du 27 mars 1686 chez les marchands ouvriers en soie : « le tout en bon ménager et père de famille ». Le maître l'instruira « comme si c'était son propre fis », avons-nous déjà vu dans le contrat Audol-Pinel (boulangers)[2]. Nous savons aussi que le maître ne peut jamais exercer sur l'apprenti « de rudes traitements »[3], ce qui serait une cause de rupture; car l'esprit de toute cette réglementation de l'apprentissage c'est bien, en effet, que le maître est un représentant du père, dont il doit sans doute avoir l'autorité mais en même temps la bonté et la justice. Dans l'intérêt même de la profession comme dans

1. Voir p. 7.
2. Voir p. 46.
3. Voir p. 43.

Digitized by Google

un intérêt supérieur d'équité, il faut que le maître ne puisse abuser de ses droits, justement peut-être parce que, de par sa position hiérarchique et la délégation de la famille, son autorité nécessaire et bienfaisante est et doit être très forte. Il sera tenu de « ne le mal traicté », dit aussi le contrat Lizet-Martignac (brodeurs). Et parfois on rencontre cette expression : il ne devra pas « le corriger plus qu'en père de famille ».

Plus significatives encore sont les expressions relatives à la morale proprement dite. « Videlicet ad eidem Socalha in dicto ministerio pro aprenhéndiis serviendum *et aliis rebus licitis et honestis* », trouvons-nous dans le contrat de Aleyrac-Socalha (boursiers-aiguilliers) en 1506. Si l'apprenti doit obéissance au maître, ce n'est pourtant, en effet, qu'« en toutes choses licites et honnêtes qu'il lui commandera », comme le précise de même un autre contrat (Maillebiau-Baour, imprimeurs), celui-ci à la veille de la Révolution, en 1782. Pareillement dans un contrat de 1717, chez les maçons. « Et autrement l'instruire en toutes bonnes mœurs », lisons-nous dans le contrat que Gratian Lizet passe avec Troie (brodeurs), en 1618 : nous voyons ici la nécessité pour le maître de donner lui-même l'exemple à son apprenti ; l'institution qui tend à protéger ce dernier soutient l'autre par contre-coup, et la morale y circule comme une sève dans un organisme qui s'en enrichit tout en dirigeant sa force. Le maître devra le retenir « aux bonnes mœurs et à la crainte de Dieu et le traiter humainement en bon père de famille », et l'apprenti sera tenu, comme toujours, de « lui obéir

Digitized by Google

en toutes choses licites et honnêtes » : ainsi s'exprime un contrat du 1er janvier 1709 chez les couteliers.

De son côté, en effet, l'apprenti, comme nous l'avons mentionné, est obligé d'obéir à son maître, de le respecter, et même, remarquons-nous dans le précédent contrat, de « l'advertir de son dommage s'il vient à sa connaissance », ce qui dépasse presque ou tout au moins agrandit son devoir propre d'apprenti. Ce point de vue moral, et donc les obligations qui s'y rapportent, est considéré comme particulièrement important par la corporation statuant officiellement, et nous pouvons lire, en effet, dans les statuts de 1685 des maîtres orfèvres, le règlement suivant : « Lorsqu'un apprenti sera aspirant à la maîtrise, il en fera la déclaration par écrit qui sera signifiée aux gardes, afin que les maîtres puissent, si bon leur semble, *s'enquérir de la vie et mœurs de l'aspirant* pendant son année à partir de la signification » (XVII).

Que de telles obligations professionnelles et morales fissent naître, par leur caractère et leur réciprocité, des liens de solidarité, de mutuelle affection, et ne fussent pas étrangères à ce puissant esprit de corps qui anima tout notre vieux régime corporatif, c'est ce qu'il est maintenant aisé de comprendre. N'avons-nous pas constaté[1] d'ailleurs que, grâce à son introduction par le contrat d'apprentissage, l'apprenti participait désormais, non seulement à la vie domestique de son maître, mais à la

1. Voir p. 6.

Digitized by Google

vie de la corporation tout entière? Son temps terminé, il avait le droit d'exiger du maître un certificat d'apprentissage, qui faisait définitivement de lui un homme de métier, aujourd'hui compagnon, demain peut-être maître. Quand Gratian Lizet le quitte avec son autorisation pour aller achever son temps à Toulouse chez Manaud Troie, le maître brodeur de Gramont, Martignac, lui délivre ainsi un certificat, mentionné plus tard dans l'acte passé par-devant Gatian Moulins. De même, à la suite d'un contrat du 3 avril 1704, passé chez les cordonniers, nous trouvons inscrit un certificat d'apprentissage correspondant aux conditions dudit contrat : le maître donne décharge à son apprenti, et on procède à la cancellation de l'acte. Dès lors, la corporation a protégé son propre avenir contre l'incapacité professionnelle et l'absence de valeur morale de ses futurs membres définitifs : elle ne sépare jamais les deux points de vue, ainsi que nous avons eu plusieurs fois l'occasion de le constater. L'apprenti grandira donc sous cette tutelle, et grâce au contrat protecteur, si fortement organisé en ses conditions matérielles, si fécond en ses obligations multiples, à son tour il recevra une protection efficace contre sa paresse et son ignorance : en outre, il tendra de cette sorte vers le véritable individualisme dont nous parlions, réalisant tout son développement possible au double point de vue, intimement lié, de son rôle fonctionnel et de son caractère d'homme. Et ce n'est point seulement la corporation, mais la société tout entière qui en profitera. Le contrat d'apprentissage nous apparaît ainsi éminemment social, rentrant

Digitized by Google

dans l'organisation générale. Tel que nous l'avons détaillé d'après des documents toulousains, il constituait bien dans notre ancien droit une institution véritable : pour reprendre le mot cité au début, il formait essentiellement « la clé de voûte » de l'édifice corporatif, où, malgré des abus et parfois des circonstances défavorables, vécut si longtemps et prospéra tout le peuple des maîtres et des artisans, le « monde du travail » de l'ancienne France.

Digitized by Google

DEUXIÈME PARTIE

L'APPRENTISSAGE A TOULOUSE DE NOS JOURS

Dès que l'on observe, d'après les données les plus actuelles, l'état de l'apprentissage à notre époque, tel que nous le voyons, en effet, réalisé à Toulouse, on est immédiatement frappé de l'incohérence, du manque de fixité et de réglementation que les faits étudiés révèlent comme première caractéristique. Diversité à l'extrême, non seulement — ce qui serait normal — suivant les métiers, mais selon les ateliers

BIBLIOGRAPHIE. — Voir les ouvrages généraux indiqués pour la Ire partie. — LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières en France de 1789 à 1870*, I, II. Paris, 1903-1904. — Paul PIC, *Traité de législation industrielle*. Paris, 1903. — FUZIER-HERMAN, *Répertoire général du Droit français*, au mot *Apprentissage* (contient une bibliographie). — *Apprentissage. Rapport de M. Briat ; enquête et documents* (Conseil supérieur du travail). Paris, 1902[1].

R. ESPINASSE, *L'ouvrière de l'aiguille à Toulouse*. Toulouse, 1907. — G. DE CARDAILLAC et Dr DE LABARTHE, *Les travailleuses toulousaines : les couturières ou tailleuses, les modistes, les demoiselles de magasin*. Toulouse, 1908.

1. Notons tout de suite que la plupart de nos observations locales se trouvent vérifiées pour toute la France par cette enquête générale, tant au point de vue de l'état actuel de l'apprentissage que des tendances relatives aux réformes possibles.

Digitized by Google

et les personnes, indépendance à peu près complète et dès lors anarchique des patrons comme des apprentis, dans les seules limites, bien faibles ou inutilement gênantes, de la législation d'État : telle est la base inconsistante et mobile que nous retrouvons à l'origine du processus de la vie et de l'organisation industrielles [1].

Caractère général de l'apprentissage. — Voici, en effet, de nombreux métiers où aucune espèce de règle ne préside au fonctionnement de l'apprentissage. Non seulement l'obligation d'un contrat écrit a disparu, mais le contrat facultatif, prévu et détaillé par la loi du 22 février 1851, n'est lui-même en fait presque jamais mis en pratique. Que nous examinions les divers travaux de l'aiguille, qui forment assurément l'industrie prédominante de Toulouse, nous ne trouverons pas plus de contrat chez les tailleuses [2], modistes ou lingères, que chez les travailleurs, tout différents, de la menuiserie, de la chaussure, de l'imprimerie, de la fonderie. Demander, à des membres de ces professions et de bien d'autres, dans quelles conditions un apprenti s'engage, amène presque toujours un sourire d'étonnement, tant on a perdu l'habitude d'apprendre un métier selon des formes déterminées et consenties. Une des preuves

1. Notre étude n'est point en effet un commentaire de la législation moderne, relative à l'apprentissage et au travail des enfants, mais bien, d'après une enquête, l'examen de l'apprentissage tel qu'il fonctionne aujourd'hui, en dépit justement de cette législation.

2. Voir la table de concordance des divers métiers mentionnés dans cette IIe partie, p. 131.

Digitized by Google

les plus intéressantes de cet état de choses, c'est l'absence à peu près complète d'affaires relatives à l'apprentissage portées devant le Conseil de prud'hommes de Toulouse, et les deux jugements que nous aurons l'occasion de citer forment, en effet, à eux seuls, depuis quelques années, presque toute la jurisprudence locale, bien rarement invoquée, sur la question. Dès lors, si un patron peu consciencieux veut faire de son apprenti un serviteur, ou si un apprenti, poursuivant un gain plus rémunérateur, abandonne son patron au moment où celui-ci pourrait profiter de l'instruction technique qu'il lui a donnée, nulle garantie ni juridique, ni d'institution, ne s'interposera, comme nous pourrons l'observer en parlant des obligations réciproques des deux parties en présence.

Exceptionnellement, toutefois, certains métiers pratiquent encore le contrat d'apprentissage : ainsi, notamment, chez presque tous les cuisiniers, où l'engagement se fait au moyen de contrats sous seing privé écrits sur une feuille de papier timbré de o fr. 60 c., et chez quelques coiffeurs, surtout des faubourgs.

En fait, étant donné la rareté de ces contrats et l'état d'esprit d'indifférence qu'a engendré une telle absence de réglementation, un patron peut impunément soustraire un apprenti à un collègue sans risquer le plus souvent d'être poursuivi. « Pourquoi chercherions-nous à reprendre un apprenti qui s'en va, me disaient presque simultanément un patron imprimeur et un patron fondeur, quel recours efficace aurions-nous contre lui? » L'apprenti n'est, en

Digitized by Google

effet, qu'un isolé, qui ne fait véritablement partie d'aucun corps organisé, par qui il puisse être encadré et surveillé; et d'autre part, les patrons ne sont de même entre eux que comme des individus, dont le différend se réglera à la manière d'un procès quelconque. Tout se ramènerait alors à une indemnité problématique de la part du collègue responsable. Ce n'est donc que par exception que la règle suivante, déterminée par un jugement[1] du Conseil de prud'hommes de Toulouse du 11 juillet 1901, est mise en pratique : « La responsabilité de celui qui détourne un apprenti de chez son maître pour l'employer lui-même est encourue dès que ce nouveau patron a négligé de s'assurer que l'apprenti n'était pas ou plus lié par un précédent contrat. » Ainsi il est jugé dans l'affaire : « Briossel contre Fauré père et Servière » :

Attendu que Servière n'a tenu aucun compte des dispositions de la loi en la matière et que, malgré l'avis de Briossel, il a persisté à conserver le jeune Fauré à son service dans sa maison de coiffure; qu'en profitant ainsi des avantages qui auraient dû revenir à Briossel, Servière s'est rendu coupable de détournement d'apprenti et est passible d'une partie de l'indemnité due à Briossel...

Cette décision est particulièrement intéressante, dès que, ne lui attribuant pas une très grande portée pratique, on ne la considère que comme tendance vers la reconnaissance de la réglementation et de l'usage du contrat.

1. Voir *Journal des prud'hommes*, Arthur Rousseau, Paris, 1901, p. 305.

Digitized by Google

Une telle tendance, du reste, peut s'observer pareillement à l'intérieur d'un certain nombre de métiers, où l'apprentissage se fait pourtant sans contrat, ni règles d'aucune sorte. Ainsi, chez les coiffeurs, en dehors naturellement de plusieurs maisons qui, comme nous le disions, passent encore en réalité un contrat (il y a d'ailleurs, paraît-il, peu d'apprentis à Toulouse, la profession se recrutant surtout dans les petites localités voisines, à Cazères notamment), beaucoup d'entre eux, tant garçons que patrons, déclarent l'excellence d'un contrat d'apprentissage, qui éviterait l'encombrement du métier par une foule de médiocrités, — la plupart, en effet, laissant un patron dès qu'ils savent par exemple raser, incapables de faire non seulement des coiffeurs pour dames ou des posticheurs, mais même simplement de bons barbiers. La profession où nous trouvons cette tendance le plus fortement accusée, c'est bien le bâtiment, dont le *Syndicat général des entrepreneurs* pour Toulouse et la région a mis à l'ordre du jour un modèle de contrat obligatoire qui figure dans ses statuts imprimés[1]. Voici mainte-

1. Voici le modèle du contrat d'apprentissage pour le bâtiment, qui pourrait d'ailleurs servir aussi, avec de simples variations de détail, à la plupart des autres corps de métiers (mais ce n'est là qu'un *desideratum*, une possibilité, car les faits n'accusent pas toujours chez plusieurs de ces derniers une tendance aussi caractérisée vers la réglementation que dans le bâtiment) :

MODÈLE DE CONTRAT

Entre M. , (*nom, prénom, profession et domicile*), d'une part :

Et M. , (*nom, prénom, profession et domicile*), agissant en la qualité de (*père, tuteur ou mandant*) responsable du nommé (*nom, prénom, âge et domicile de l'apprenti*), d'autre part;

Digitized by Google

nant un syndicat d'ouvriers, l'*Union typographique toulousaine*, formant la 55e section de la *Fédération française des travailleurs du Livre*, qui se conforme au règlement d'apprentissage adopté par le Congrès

Il a été convenu, sous mutuelles stipulations et acceptations, ce qui suit :

M. , (*maître*), prend comme apprenti pour une durée de ans, à partir de ce jour, le nommé , pour lui enseigner progressivement et complètement la pratique de sa profession, aux conditions suivantes :

M. , (*maître*), s'engage, conformément à la loi du 22 février 1851, de prendre l'apprenti sous sa protection comme un bon père de famille, de n'user envers lui d'aucune correction corporelle, de surveiller sa conduite et ses mœurs, d'avertir M. , (*père ou tuteur*), des fautes graves qu'il pourrait commettre et des absences non autorisées.

M. , (*maître*), n'emploiera le jeune qu'aux travaux et services se rattachant à l'exercice de sa profession de et lui fournira les outils nécessaires pendant la durée de l'apprentissage. Il ne lui fera pas porter des charges ni traîner des voitures dont le poids excéderait sa force (loi du 2 novembre 1892). Il s'engage à ne faire travailler l'apprenti que heures par jour, coupées par un repas de deux heures, égal à celui accordé aux ouvriers ; les heures de travail ne seront jamais comprises entre neuf heures du soir et cinq heures du matin.

M. , (*maître*), décline toute responsabilité des dommages, même involontaires, occasionnés par son apprenti. Enfin, ce dernier recevra, à la fin de l'apprentissage, un certificat constatant l'exécution du présent contrat.

M. , (*père ou tuteur*), s'engage — pour son fils ou pupille — à ce que celui-ci soit obéissant, fidèle et respectueux vis-à-vis de son maître, aussi bien que vis-à-vis des ouvriers occupés dans l'atelier, à ce qu'il aide ces derniers dans leur travail consciencieusement et dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces, à ce qu'il remplace à la fin de l'apprentissage le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de quinze jours, les congés autorisés ne comptant pas comme absences.

Le jeune apprenti sera tenu de suivre avec une parfaite assiduité les cours de dessin de l'Ecole des Beaux-Arts, ainsi que tels cours professionnels s'il y a lieu.

Les deux parties acceptent les stipulations du présent contrat pour être exécutées dans toute leur teneur. Les deux parties s'engagent réciproquement à ce qu'une indemnité, fixée à la somme de francs, soit payée par celle qui aura rompu le contrat sans motif plausible, tels que : manquement aux présentes conditions, infraction grave aux prescriptions de la loi ou inconduite permanente de l'apprenti. Toutefois, aucune indemnité ne

Digitized by Google

patronal de 1899, ratifié par le Congrès ouvrier de 1900. En fait, nous l'avons vu, les contrats ne se pratiquent pas dans l'imprimerie, les commissions mixtes proposées ne fonctionnent pas, et ce n'est que sous menace de grève que les prescriptions de ce règlement, sans sanction officielle, sont réclamées et appliquées de part et d'autre plus ou moins justement et plus ou moins utilement. Car s'il est vrai le plus souvent, pour bien des professions, que « l'apprenti a tué le métier par manque de contrat », ainsi que me l'affirmait un ouvrier boulanger, il est non moins certain que, dans l'état anarchique actuel du monde du travail, on rencontre nombre de patrons et d'ouvriers très méfiants à l'égard de ce contrat d'apprentissage : les premiers redoutent l'état d'esprit des seconds, ceux-ci craignent un abus de la part des patrons. Dans ce dernier cas, voici un ouvrier relieur-papetier; et d'autre part un patron imprimeur me déclarait — nous y avons déjà fait allusion — tout contrat inefficace, étant donnée

saurait être due si la rupture avait lieu avant l'expiration de la période légale d'essai des deux premiers mois.

L'apprenti salarié ne recevra de son patron, pendant toute la durée de l'apprentissage, que la moitié du salaire; l'autre moitié sera placée par le patron et à son nom à la Caisse d'épargne postale ; le montant de ces dépôts sera remis à l'apprenti à la fin de l'apprentissage. Dans le cas de rupture du contrat et suivant le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes, le patron restera propriétaire du montant des dépôts, qui sera déduit de l'indemnité de dédit fixée ci-dessus, quand le jugement sera en faveur du patron. Dans le cas contraire, le montant en sera payé à l'apprenti, sans préjudice du paiement de l'indemnité déjà dite. Si les deux parties étaient renvoyées dos à dos, le montant des dépôts seulement serait versé à l'apprenti.

Les contestations à l'occasion des présentes seront portées devant le Conseil de prud'hommes de la Ville de Toulouse.

Fait en double expédition, à Toulouse, le ,
par les parties, qui ont signé.

Digitized by Google

l'absence de responsabilité pratique de la partie répondante : il m'avouait, d'ailleurs, ne pas savoir qui devait élire les patrons des commissions mixtes possibles. Le *Syndicat des entrepreneurs du bâtiment* a bien compris ces dangers lorsque, envisageant la question de plus haut, il affirme que, « le payement de l'indemnité ne pouvant être obtenu des parents de l'apprenti, la seule conséquence et la seule sanction possible sont *l'exclusion formelle du jeune apprenti dans tous les ateliers de sa corporation*[1]. » Ceci suppose une organisation générale, dont les faits précisément ne révèlent que des ébauches ou des tendances. Ainsi tendance encore l'opinion de cet ouvrier boulanger, partisan d'un apprentissage sérieux, qui bien qu'affilié à la Bourse du travail accepterait une organisation syndicale patronale et ouvrière, et aussi cette opinion d'un patron coiffeur que, pour le contrôle des apprentis, des statuts corporatifs seraient excellents. Dès lors, quand ce n'est pas l'esprit d'indifférence qui accompagne l'état inorganique de l'apprentissage, c'est ordinairement une préoccupation de réglementation et d'ordre, mais combien encore timide ou inutilement audacieuse, incertaine ou méfiante, variée surtout et peu efficace dans l'isolement réciproque où se tiennent les divers éléments de la profession ! Comme manque d'efficacité, exemple : l'échec d'une commission mixte que le même *Syndicat du bâtiment* avait essayé d'organiser il y a trois ans pour donner des prix aux apprentis.

1. Voir *Statuts*. Cf. les statuts des parcheminiers, Ire partie, p. 45, note 2.

Digitized by Google

Formes extérieures. — C'est donc avec une absence à peu près complète de formes extérieures et solennelles qu'un enfant devient du jour au lendemain apprenti et membre d'une profession. Il pourra quitter son métier, en changer, dans une liberté parfaite et souvent une licence regrettable pour le recrutement de ce métier et pour lui-même. A part les quelques cas cités de contrat écrit, l'entente entre un patron et un apprenti sera purement verbale et toute au jour le jour : elle n'aura même pas ordinairement, avec son but pourtant primordial d'éducation professionnelle, les garanties qui règlent les rapports d'un maître de maison et de ses domestiques, cette entente, en effet, comme nous le verrons, se dénouant assez souvent sans avertissement préalable. C'est à peine si les parents viendront présenter eux-mêmes leur fille à la maison de couture ou leur fils chez le directeur de garage : plusieurs insisteront simplement auprès des patrons sur ce qu'ils se débarrassent ainsi d'une surveillance qui devient gênante, et s'ils interviennent sérieusement, ce sera le plus souvent, au bout de quelques semaines, pour réclamer une augmentation de salaire. Il n'y aura de limites officielles et écrites apportées à cette pratique effrénée d'individualisme que dans le contrôle administratif d'une législation d'Etat, notamment en ce qui concerne la capacité d'un patron à recevoir un apprenti de sexe différent, ou le nombre des heures de travail, ou l'âge de l'enfant, etc.

On trouve aussi dans ce sens quelques autres restrictions plus intéressantes, d'origine professionnelle et qui, sans faire proprement partie des formes ex-

Digitized by Google

térieures de l'entente relative à l'apprentissage, en tiennent indirectement lieu, à quelques égards. Seulement, elles n'obtiendront pas toute leur efficacité, justement en raison de l'absence de formes obligatoires et solennelles qui les consacrent. Ainsi, il est convenu, dans l'imprimerie, que le nombre des apprentis (ceux à l'essai exceptés) ne devra pas être supérieur à la proportion de un apprenti sur cinq ouvriers[1]. (Il y a dans cette tendance de la part des ouvriers à réduire le nombre des apprentis un souci particulier de corps qui veut se protéger lui-même contre la concurrence excessive, l'incapacité professionnelle, le chômage, qui ne s'ouvre au dehors qu'en une juste mesure, dédaigneux pour l'instant des rêves humanitaires qui l'obligeraient à recueillir les premiers venus. Une telle tendance est bien sœur de celles que nous venons d'observer et ramène curieusement aux pratiques corporatives de l'ancienne France[2].) L'un des vœux émis en 1904 par l'*Union typographique toulousaine* précise d'ailleurs admirablement le sens de cette restriction : « L'*Union*..., étant donné le grand nombre d'ouvriers sans travail et celui des jeunes gens déjà en apprentissage dans les imprimeries, émet le vœu que MM. les imprimeurs sursoient pendant quelques années à tout embauchage de nouveaux apprentis compositeurs[3]. » A rapprocher de ceci le dédain irrité, manifesté par plusieurs ouvriers boulangers à l'égard de l'invasion

1. Voir *Tarif de composition* et *Statuts* de *l'Union typographique toulousaine*.
2. Voir Ire partie, p. 10.
3. Voir *Tarif*.

Digitized by Google

d'individus qui n'avaient jamais régulièrement appartenu à la profession, ou encore ce fait, dans le collage des papiers peints, que les ouvriers se sont presque interdit de faire des apprentis, sauf fils ou neveux d'ouvriers.

Quoi qu'il en soit de l'efficacité actuelle de ces restrictions, il n'existe en réalité, comme formes extérieures manifestant l'état d'apprenti, que le livret individuel prescrit par la loi du 2 novembre 1892 (art. 10) pour les enfants qui n'ont pas atteint dix-huit ans. L'importance attachée à cette dernière formalité est bien relative, et plusieurs ouvrières notamment m'ont déclaré ne s'être jamais beaucoup préoccupées de leur livret qui ne leur servait pas à grand'chose, au point que, une fois parvenues à l'âge légal, elles l'avaient abandonné, sans d'ailleurs même se rappeler dans quelle maison.

Conditions matérielles. — Si nous observons maintenant les conditions en quelque sorte matérielles suivant lesquelles se pratique d'une façon générale l'apprentissage toulousain, nous remarquerons combien l'absence, que nous venons de signaler, de toute réglementation certaine et professionnellement contrôlée entraîne une diversité insaisissable de ces conditions, qui ne varient pas seulement dans de justes mesures avec les circonstances, mais sont elles-mêmes le plus souvent essentiellement relatives aux seuls individus. Successivement, nous examinerons la durée de l'apprentissage, l'entretien de l'apprenti et surtout le salaire qu'il reçoit, l'âge auquel un enfant prend d'habitude un métier, essayant de fixer ainsi quel-

Digitized by Google

ques points de repère où se précisera la question.

Quelques-unes de ces conditions reçoivent bien évidemment, des tendances et des ébauches d'organisation que nous indiquions tout à l'heure, un semblant de régularité : ainsi la loi déterminera une limite d'âge inférieure, les usages locaux pourront intervenir dans la fixation de la durée, un syndicat d'ouvriers s'efforcera, comme dans l'imprimerie[1], d'imposer aux patrons un minimum de salaire la quatrième et la cinquième année d'apprentissage. Mais ce ne sont là que simples tentatives d'ordre, qui ne paraissent pas devoir exercer une grande influence sur la vie matérielle de l'apprenti, que nous allons essayer de saisir dans ses grandes lignes à l'aide de quelques faits.

a) *Durée de l'apprentissage.* — Considérant tout d'abord la durée de l'apprentissage, nous devrons mentionner quelques-uns des rares métiers où, tant par la survivance de l'usage local que par la pratique du contrat écrit et encore par l'action des groupements professionnels, cette durée conserve une fixité assez généralement respectée. Chez les cuisiniers, les contrats portent le plus souvent deux ans, à moins que l'apprenti ne fournisse aucun payement au patron,

1. Voir *Tarif de composition*, déjà cité. —Nous citons volontiers assez souvent les imprimeurs, parce que leur industrie est assurément l'une des plus traditionnelles de Toulouse, où de vieilles maisons, encore particulièrement florissantes, peuvent remonter de père en fils jusqu'au dix-septième siècle (imprimerie Douladoure). Elle constitue d'ailleurs en même temps l'un des métiers les plus importants de cette ville, avec les travaux de l'aiguille, la menuiserie et, comme grandes usines, peu nombreuses à Toulouse, la lithographie (une des premières maisons de France), la fonderie, la chaussure, etc.

Digitized by Google

auquel cas l'engagement est prolongé d'une année. Dans l'imprimerie, on admet communément, tant du côté patronal qu'ouvrier, trois années effectives d'apprentissage réel, plus deux années, dites « de grâce », durant lesquelles l'apprenti sera considéré comme petit ouvrier. Quant aux usages locaux, si en principe ils régissent la question, très rarement invoqués, ils ne sont appliqués en fait que dans quelques cas particuliers qui servent seulement — en quoi ceux-ci sont intéressants — à les mettre en relief. Le principe est d'ailleurs formellement affirmé dans le jugement rendu au Cónseil de prud'hommes de Toulouse, que nous avons précédemment cité[1] : « Lorsque la durée de l'apprentissage n'a pas été fixée par le contrat, elle est déterminée par les usages de la profession dans laquelle l'apprenti est employé. » Et voici les attendus concernant la durée. Il s'agit, nous le savons, d'un coiffeur :

Attendu que du rapport de l'enquête il résulte que la durée de l'apprentissage dans la corporation des coiffeurs est de dix-huit mois à deux ans et que ces clauses sont réglées à l'avance par les parties dans les engagements écrits;

Attendu, dès lors, que Briossel, en prenant vingt mois pour la durée de l'apprentissage, n'a pas excédé la durée d'usage...

Pour ce qui est relatif à cette profession, quelques coiffeurs estiment même que former vraiment un apprenti exigerait dans bien des cas plus de deux ans, et le patron d'un des salons de coiffure les plus connus de Toulouse me déclarait que s'il prenait des apprentis, ce ne serait jamais sans leur faire passer

1. Voir p. 58.

Digitized by Google

des contrats fixant l'engagement à trois ans. A plus forte raison, me disait d'autre part un garçon pratiquant le métier depuis plusieurs années, si l'on veut apprendre des spécialités, telles que la coiffure de dames ou le postiche. Ceci m'est encore confirmé, dans un quartier tout opposé, par un autre patron, dont la clientèle féminine, assez particulière, est très importante : il a gardé deux ans et demi un apprenti qui est sorti de chez lui coiffeur de dames. Chez les imprimeurs, un petit patron, qui m'avoue pourtant que l'apprentissage est souvent négligé et qui d'ailleurs, de l'avis de plusieurs de ses collègues, forme lui-même de bons apprentis, prétend que la plupart des grèves viennent de ce qu'un certain nombre d'ouvriers typographes, insuffisamment préparés, sont incapables de gagner le plein tarif que les syndicats ouvriers voudraient imposer au bout des cinq ans. Peut-être, d'après lui, faudrait-il une durée plus considérable, étant donné la fièvre qui s'est emparée de ce métier, comme de la plupart des autres, et la hâte avec laquelle on doit livrer le travail : mais ceci évoque un autre aspect de la question que nous retrouverons plus tard[1].

Dans l'une des plus grandes fonderies de la ville, l'apprentissage est exactement de neuf mille heures effectives. Dans l'industrie récente de l'automobile, que l'on ne peut, même en ne citant que quelques exemples, passer sous silence, en raison de son prodigieux développement durant ces dernières années, nous ne trouvons pas, à proprement parler, d'ap-

1. Voir p. 97.

Digitized by Google

prentis, la construction n'existant pas à Toulouse. Il n'y a guère que des ateliers de réparations et des garages. Or, rien de plus variable que le temps de formation des innombrables gamins, à la classique veste de toile bleue, qui ont envahi les garages, dans l'attirance d'un métier de luxe. Ils s'intituleront facilement mécaniciens quand ils sauront tout au plus faire les réparations élémentaires et justifier de leur capacité de chauffeur. Trois mois, six mois, un an suffisent alors aux plus dégourdis, et, de l'avis de beaucoup de patrons, il n'y a à Toulouse, dans cette forme d'industrie, ni ouvriers, ni apprentis véritables : sauf peut-être dans quelque atelier plus complet où certains se spécialiseront à l'ajustage, au tour, après avoir passé deux ou trois ans à la forge, il ne se formera le plus souvent que des « bons à tout faire ». Et ce n'est pas, à part quelques indispensables exceptions, l'ouvrier d'industrie, me disait le représentant toulousain d'une des meilleures marques françaises, l'ouvrier apte, dans une grande usine, à devenir outilleur, qui se fera embaucher dans les garages. Chez les menuisiers, l'apprentissage dure en fait assez généralement trois ans, suivant d'ailleurs l'usage local. Chez les maçons, chez les plâtriers, grande variabilité : en réalité, manœuvres dès le début et pour un temps plus ou moins long, c'est au hasard des circonstances et du goût manifesté pour le métier qu'ils effectuent et terminent leur apprentissage. Quant aux ferblantiers et zingueurs, dans la plupart des cas, leur apprentissage se poursuit longtemps, sans qu'on puisse préciser à quel moment il se termine.

Digitized by Google

Voici maintenant, dans la salle de piqûre d'une grande manufacture de chaussures, une jeune fille de treize à quatorze ans : elle est dressée par la mécanicienne qui se charge d'elle, sans que le patron ait à intervenir. Elle restera ainsi deux ans en moyenne, quelquefois trois, la mécanicienne récupérant sur le travail de l'apprentie les efforts qu'elle dépense à lui apprendre. S'il s'agit du travail à la table, où se prépare le travail de la machine, l'apprentissage ne dure guère plus d'un an. Il se prolonge encore moins longtemps dans les ateliers de la même usine qui occupent des ouvriers : là, en effet, si ce n'était la question de force nécessaire pour conduire certaines machines, quelques mois à peine suffiraient le plus souvent à dresser un apprenti. Nous tenons même à ce sujet d'un ouvrier, dont les propos nous ont été confirmés par le patron, qu'entré, il y a plusieurs années, dans la maison, après avoir été quelque temps maçon, il apprenait très rapidement à conduire une machine et pouvait, au bout de sept jours, « se faire » déjà 18 francs par semaine. Ici apparaît l'intéressant problème des rapports de l'apprentissage avec le développement du machinisme : nous aurons à y revenir plus tard[1]. Dès maintenant, toutefois, sans rappeler l'exemple de ces apprenties mécaniciennes en chaussures qui font une sorte d'apprentissage d'au moins deux ans, nous pouvons signaler les brodeuses d'un atelier (articles de literie) où l'on emploie des machines à pédales activées par un moteur à vapeur : « L'apprentissage est *long*,

1. Voir Conclusion, p. 121.

Digitized by Google

car le métier est difficile, fait de nuances et de goût. Les brodeuses doivent, *à la machine,* suivre le dessin qu'il s'agit de broder, le rectifier au besoin, et cela avec une grande précision. L'apprentissage dure *deux, trois, quatre* ans[1]. »

Chez les ouvrières toulousaines, dont nous avons indiqué déjà l'importance numérique prédominante, relativement surtout aux travaux de l'aiguille, la durée de l'apprentissage mérite d'ailleurs quelques observations particulières. Dans la lingerie, dont Toulouse est, en France, l'un des plus grands centres, la connaissance du métier exige d'une façon générale une préparation longue et minutieuse, sauf peut-être pour certaines catégories d'ouvrières employées dans les ateliers mécaniques de telle grande manufacture de chemises d'hommes (les boutonniéristes, par exemple, mais non celles qui font les *devants à plis*, travail délicat). Du reste, cette manufacture elle-même utilise des finisseuses à domicile. C'est chez elles, en effet, isolément ou groupées en de petits ateliers, que travaillent les lingères, tant au montage ou finissage de la chemise d'homme qu'à la lingerie de femme : là évidemment doit se rencontrer le véritable apprentissage. Encore est-il spécialisé, au point qu'une ouvrière, par exemple, qui fait la chemise de nuit de femme ne fera pas le jupon, sans parler d'une division du travail plus grande encore pour chacun de ces articles dès qu'on arrive à la lingerie de luxe. On conçoit dès lors quelle longue formation profession-

1. Espinasse, *op. cit.*, p. 149.

Digitized by Google

nelle est nécessaire, surtout lorsqu'on voit de tels articles, chefs-d'œuvre de simplicité et pourtant d'art minutieux et compliqué, atteindre (un peu exceptionnellement, il est vrai) les prix de façon de 35 et 40 francs. C'est pourquoi, s'il faut un apprentissage de deux à trois ans à la simple mécanicienne, piquant chez elle, à la machine à pédale, des cols, des poignets, cinq à six ans, de l'avis de grands patrons comme de petites entrepreneuses, sont largement utiles pour former une bonne lingère, même et surtout spécialisée comme la plupart d'entre elles. A plus forte raison, s'il s'agit de lingerie fine, pour laquelle les maisons de vente n'acceptent que du travail parfait. « Dix ans ne seraient pas de trop », me disait le directeur de l'une des plus importantes de ces maisons. Quelque exagérée que puisse être une telle opinion, elle révèle quelles exigences de préparation impliquent certains métiers. Or, en fait, les apprenties lingères deviennent rares à Toulouse même, et c'est tout au plus si les ouvrières parviennent à se recruter quelque peu entre parents et amis dans les quartiers qu'elles habitent de préférence, comme Saint-Michel ou le Busca. La longue durée de l'apprentissage en est certainement la principale raison. C'est d'ailleurs une des caractéristiques du travail à notre époque : on n'a plus le temps d'apprendre un métier. Deux causes importantes, que nous retrouverons successivement tout à l'heure, interviennent ici : il faut gagner et gagner le plus vite possible ; d'autre part, les enfants ne consentent plus aisément à subir une éducation professionnelle véritable, avec ce qu'elle comporte d'efforts et d'obligations.

Digitized by Google

Chez les couturières, qui occupent à Toulouse, avec l'industrie précédente, le plus grand nombre d'ouvrières, la durée de l'apprentissage est assez variable. En principe, trois ans, mais on constate des différences. Voici une « première » très jeune, qui est restée un an apprentie, un an petite seconde et deux ans environ bonne seconde : active, très adroite, très protégée par la « première » chef d'atelier. C'est là un cas assez exceptionnel. La première année étant, en effet, généralement sacrifiée à la maison, tant dans les petits que dans les grands ateliers, ce n'est guère qu'à partir du moment où, suivant le terme d'usage, elles « s'assoient », qu'elles peuvent commencer véritablement à apprendre. Dès lors, l'enseignement professionnel n'ayant rien de bien méthodique, la durée de formation dans une même maison varie avec l'habileté de l'apprentie et la sympathie des patronnes ou des premières. Des variations semblables se rencontrent chez les modistes. Si l'usage fixe deux ans d'apprentissage, en réalité, pour les mêmes raisons que nous venons d'indiquer, quelques apprenties deviennent apprêteuses après moins de temps : au bout de quatorze mois pour l'une, au bout de dix-huit pour une autre, qui appartenaient toutes deux à de grands ateliers.

En fait, il y a donc, dans certains métiers, tant d'hommes que de femmes, des variations relatives à la durée de l'apprentissage. Mais elles constituent plutôt un indice de l'absence de règles précises que la cause déterminante de la disparition des connaissances professionnelles. Il est une raison plus profonde, que nous allons essayer d'analyser.

Digitized by Google

Nous avons vu les jeunes filles de la ville déserter le long apprentissage de la lingère (remplacées, il est vrai, par les femmes de la campagne environnante, qui abandonnent à leur tour leur profession normale, et dont la concurrence fait baisser les salaires), et nous observions d'autre part que de nombreux jeunes gens se précipitent vers les métiers à initiation rapide, qui forment comme les approches de l'automobilisme. Bien plus, dans la couture et surtout dans la mode, où le temps nécessaire de formation n'est pourtant pas exagéré, on ne trouve plus aisément d'apprenties, de l'avis des patrons comme des ouvrières. « Beaucoup se font dactylographes, me disait une première avec un regret non dissimulé, c'est immédiat; d'autres préparent les concours des Postes ou de l'Ecole normale. » De fait, voici la fille d'un modeste épicier qui présente le brevet supérieur, et encore la fille d'un charpentier qui vise, en effet, à l'Ecole normale. Ce refuge du fonctionnarisme, combien le convoitent! Le directeur d'une grande fonderie m'affirmait avoir plutôt surabondance de demandes pour places d'apprentis, la plupart des ouvriers ainsi formés recherchant les emplois de l'Etat, tels que les arsenaux. La durée d'un apprentissage quelconque n'est acceptée par beaucoup, dans notre instabilité individualiste, qu'avec le mirage de la sécurité administrative. Les autres, qui consentent à demeurer gens de métier, n'étant liés comme apprentis ni par contrat, ni par règlements professionnels d'aucune sorte, changeront de maison à volonté, et leur temps de formation dépendra souvent de chacun d'eux. Voilà les

Digitized by Google

variations redoutables! Que d'apprentis coiffeurs, disions-nous plus haut, quittent leurs patrons dès qu'ils savent à peu près raser et vont se placer ailleurs comme garçons! Cas semblables dans l'imprimerie, ou chez les maçons qui, simples manœuvres, changent fréquemment pour s'affirmer ouvriers. Les mêmes causes d'inorganisation amènent les mêmes effets dans presque tous les métiers observés. Surtout peut-être, pour en revenir aux professions féminines dominantes, dans la couture et la mode, où quantité d'apprenties qui ont à peine quelques mois, un an de pratique, se présentent dans d'autres maisons comme secondes ou apprêteuses. C'est un incessant changement entre les divers ateliers : et si quelques-unes, particulièrement bien douées, comme telle modiste, aujourd'hui excellente garnisseuse, ont pu au bout de six mois entrer ailleurs au titre de demi-ouvrières; si quelques autres, encore trop inhabiles, se sont vu successivement évincer par plusieurs patrons (une petite patronne, autre modiste, me citait le cas d'une de ses anciennes apprenties qui, après avoir passé trois semaines chez elle et couru ensuite diverses maisons, en était encore à faire des formes dans un grand atelier), l'ensemble de ces ouvrières toutefois établit de la sorte une diminution de la compétence professionnelle. C'est la disparition progressive de la durée d'apprentissage et donc de l'apprentissage lui-même. Cependant, nous avons mentionné plusieurs métiers où paraît s'affirmer localement la tendance à reconnaître comme indispensable une augmentation de cette durée! Et d'autre part, nous remarquions certaines professions, telles

Digitized by Google

que la lingerie, sur laquelle nous avons insisté, qui exigent une pratique sérieuse! (Pour être vraiment capable de « bâtir » un chapeau, me disait même une ouvrière modiste qui avait suivi tous les échelons de la hiérarchie, il faudrait bien cinq ans.) N'observions-nous pas, d'après quelques faits, que l'usage de la machine elle-même est loin d'exclure toujours la nécessité d'une forte éducation technique?

b) *Prix de l'apprentissage.* — C'est qu'il faut gagner et gagner tout de suite. L'examen des faits dans lesquels s'exprime la seconde condition matérielle de l'apprentissage : le prix, — plus importante peut-être que la précédente, parce qu'à certains égards elle la conditionne, — ne va-t-il pas nous révéler cette course vers un accroissement du gain nécessaire, vers un salaire plus élevé, cette manifestation dans le monde du travail de la poussée universelle? C'est surtout, à propos de l'apprentissage, cette entrée caractérisée dans la vie sociale par le choix d'une fonction, qu'une pareille observation peut être féconde.

De fait, se trouve-t-il à Toulouse beaucoup de métiers où, comme autrefois, les parents d'un apprenti consentent à payer une éducation professionnelle? On ne « met » plus guère d'enfant en apprentissage, au vieux sens du mot, et ce n'est que dans quelques cas de très rares professions où l'entretien est encore à la charge du patron que la famille de l'apprenti effectue un payement. Toutefois, chez les cuisiniers (hôtels, restaurants), où nous avons vu qu'était le plus souvent passé un contrat écrit, le patron reçoit habituellement une somme d'argent. Pour

Digitized by Google

deux ans d'apprentissage, certaines maisons font payer 500 francs; d'autres, 400 francs, deux douzaines de tabliers et deux douzaines de torchons. Chez les coiffeurs, il est assez peu fréquent qu'un patron loge et nourrisse son apprenti : on rencontre encore néanmoins un certain nombre d'exceptions. C'est donc, d'une façon générale, surtout dans l'alimentation que, en raison de la nécessité d'une présence presque continue, subsistent ces vieux usages. Quant au payement de la seule éducation professionnelle, indépendamment de l'entretien de l'apprenti, il est également très rare. Le coupeur d'une grande maison de confection pour hommes me signalait pourtant quelques cas, où l'enfant mis en apprentissage de tailleur, chez un « apiéceur » par exemple, devait fournir au patron, pour sa première instruction, une indemnité-garantie qui ne dépassait guère 50 francs, quitte d'ailleurs à recevoir à son tour un salaire au bout de quelques mois. Le directeur d'un garage me citait aussi le fait d'un paysan qui, possédant un petit pécule, avait, pour apprendre, payé le droit de séjourner quelque temps à l'atelier. Nous donnons à titre de curiosité cet exemple, qui d'ailleurs montre bien la hantise de ces métiers « d'à-côté » vers lesquels on se précipite.

Plus fréquemment, l'apprenti ne paie pas et ne touche pas de salaire. Mais ce mode d'apprentissage lui-même tend à disparaître, et très peu de métiers toulousains, employant des hommes, le pratiquent encore. On ne peut pas y faire rentrer, en effet, les cas assez nombreux dans les diverses professions où l'apprenti, rétribué dans la suite, ne reçoit aucun paye-

Digitized by Google

ment durant les premières semaines et quelquefois les premiers mois. Toutefois, comme exemple, les coiffeurs, chez qui beaucoup d'apprentis ne sont pas payés. En voici un qui a passé deux ans dans un salon de coiffure ne recevant qu'une gratification de 20 sous le dimanche. Mais c'est surtout dans les travaux de l'aiguille que se rencontrent des apprentissages sans salaire. En premier lieu, il faut citer, comme le plus connu à cet égard, la mode. Pendant les deux ans, aucun payement. C'est tout à fait une exception que telle maison qui donne 10 francs par mois en entrant. Rarement aussi, quelques apprenties parviennent à obtenir 5, 10 ou 15 francs au bout de la première année ou de dix-huit mois. (Le plus souvent, elles ne reçoivent que de légers cadeaux : rubans, formes démodées, de la part des fournisseurs chez lesquels elles vont réassortir, ou, après six mois, don de la patronne d'un petit chapeau « à retaper », me disait l'une d'entre elles, dans un accès de gaieté rétrospective. D'autres fois, c'est un quart de bonbons au jour de l'an, et encore, comme à cette ancienne ouvrière, aujourd'hui installée depuis quelque temps à son compte, une bague en or, dont elle eut peu de temps après la surprise de voir se transformer la couleur. Détails, qui ont tout au plus valeur de pittoresque, et non, comme dans l'ancienne France, portée sociale, avec l'esprit actuel d'indépendance méfiante et l'incertitude des relations professionnelles.) Un autre métier féminin, que nous savons important, la lingerie, ne paye généralement pas non plus ses apprenties, ou tout au moins leur salaire est assez réduit. En dehors de quel-

Digitized by Google

ques entrepreneuses qui commencent à donner une gratification à la fin des six premiers mois (par exemple, 5 francs par mois)[1], et à part la grande manufacture de chemises d'homme dont nous avons déjà parlé, où toutes les apprenties sont payées en entrant, un certain nombre de lingères ne donnent, en effet, rien ou presque rien pendant trois ans, après quoi elles rétribuent progressivement, à partir de 5 francs par semaine. De là justement vient, en partie, qu'on ne trouve plus d'apprenties modistes[2], et que les lingères se recrutent surtout à la campagne.

Le véritable mode d'apprentissage qui tend, en effet, à se rencontrer de plus en plus, et qui s'applique à peu près dans tous les métiers, c'est l'apprentissage payé. Cette tendance, et aussi la pénurie d'apprentis, s'expriment bien dans les annonces fréquentes des journaux, telles que celles-ci, lues dans diverses feuilles locales : « On demande une apprentie *modiste payée en entrant* », « On demande un apprenti peintre-statuaire *payé en entrant* », etc. Il faudrait énumérer ici la plupart des professions toulousaines, tant d'hommes que de femmes. Dans la manufacture de chaussures, que nous avons précédemment citée,

1. Espinasse, *op. cit.*, *passim*.

2. Une autre cause influe sur la difficulté du recrutement des modistes : les veillées non payées. Mais c'est une cause qui, de l'avis de tous les patrons, a elle-même en partie sa source dans les exigences économiques d'une concurrence que rien ne limite (cf. Espinasse, *op. cit.*, p. 244) ; cf. p. 84. — Notons, en opposition, le désir intense chez toutes les ouvrières des industries saisonnières de la suppression des veillées.

Digitized by Google

où sont employés près de 80 enfants, certains jeunes apprentis parviennent à gagner, suivant les spécialités, 0 fr. 50 c., 1 franc par jour à 13 ans, ou encore 12 francs par semaine à 15 ans. Nous trouvons les mêmes prix de 0 fr. 50 c. par jour durant les deux ou trois premiers mois dans une manufacture semblable. Dans les garages, les plus dégourdis gagnent rapidement 1 franc par semaine, puis 0 fr. 50 c. par jour, et peuvent arriver à 5 francs par jour, « pour faire des réparations, et encore mal », selon l'expression d'un directeur de garage. Telle grande fonderie prend les apprentis à 0 fr. 50 c. par jour au début, avec augmentation progressive de 1 fr. 25 c. et de 2 francs jusqu'au salaire de 2 fr. 50 c., qui est celui de demi-ouvrier après les 9.000 heures effectives. La maison donnait, il y a peu de temps encore, à la fin de l'apprentissage, une prime de 225 francs, qu'elle a dû supprimer en raison, m'a dit son directeur, des trop nombreuses sollicitations. Chez les maçons, l'apprenti est généralement payé en entrant : en fait simple manœuvre, il peut arriver néanmoins à faire des journées de 2 francs ou 2 fr. 25 c. Chez les menuisiers, il gagne le plus souvent 1 franc par jour au bout d'un an, 2 fr. 50 c. ou 3 francs la troisième année, et, en outre, des gratifications si le patron est content de lui. Un patron me citait le cas d'un de ses anciens ouvriers qui, après deux ans d'apprentissage, touchait effectivement 3 francs par jour. Dans le collage des papiers peints, les apprentis, dont se chargent les ouvriers et non les patrons, gagnent facilement 0 fr. 50 c. par jour et 1 franc dès qu'ils sont un peu au courant. Dans l'imprimerie, nous

Digitized by Google

avons déjà vu[1] que l'*Union typographique toulousaine* tendait à imposer, pour les deux années de grâce, le tarif minimum : 3 francs la quatrième année, 4 francs la cinquième. Pour les débuts, telle grande maison paye o fr. 5o c. par jour au bout de 3 mois. Tel petit patron, occupant moins de personnel mais proportionnellement plus d'apprentis, leur donne 1 franc par semaine à la fin du premier mois, puis progressivement 1 fr. 25 c., 1 fr. 5o c., etc., jusqu'aux 25 et 3o francs qu'ils toucheront comme ouvriers, parfois dès les cinq ans d'apprentissage terminés, suivant le principe fixé par les syndicats. Une autre imprimerie importante paye o fr. 5o c. la première semaine. Voici, d'ailleurs, un des apprentis qu'elle occupe : 14 ans, intelligent, actif, il est entré le 24 octobre dernier et touchait, au commencement de mai, 1 fr. 75 c. par semaine. Avant d'observer, dans les métiers de femmes, quelques autres cas d'apprentissage payé, citons encore les coupeurs-chemisiers où, notamment dans une grande maison, les apprentis reçoivent, après 3 mois, 5 francs, puis 10 francs et jusqu'à 20 et 40 francs par mois durant les trois premières années. Chez les couturières ou tailleuses, le salaire est généralement de 10 francs par mois la première année, avec augmentation progressive de 5 francs chacune des années suivantes. Il y a toutefois quelques variantes. Une ouvrière m'a déclaré n'avoir rien gagné pendant les six premiers mois. En revanche, mais rarement, quelques ateliers donnent o fr. 5o c. par jour en entrant. Plus fré-

1. Voir p. 66.

Digitized by Google

quemment, les apprenties ne touchent au début que o fr. 25 c., augmentant ensuite d'un même chiffre tantôt par an, tantôt quelquefois par saison. Dans la plupart des autres métiers de femmes à Toulouse (casquettières, etc.), l'apprentissage est payé aussi ; le prix seul diffère. Comme dernier exemple, notons le salaire de ces jeunes filles que nous avons montrées travaillant dans une manufacture de chaussures[1]. Mécaniciennes, elles reçoivent approximativement, par semaine, de l'ouvrière qui s'est chargée d'elles : 1 franc en entrant, 1 fr. 50 c. après trois ou quatre mois, 2 francs après six mois, 2 fr. 50 c. après un an, 4, 5, 6 francs la deuxième année. Les apprenties à la table touchent o fr. 50 c., puis 1 franc et jusqu'à 2 fr. 50 c.

Ainsi, nous avons pu remarquer, d'après un certain nombre d'exemples locaux, la tendance générale de l'apprentissage à se faire désormais selon un mode unique : l'apprenti indemnisé par le patron du temps qu'il consacre à son éducation professionnelle. Quelque anormal que cela puisse paraître, les faits l'imposent : tous les parents sont unanimes à demander que leurs enfants soient payés de suite, tous les patrons (nous ne parlons pas naturellement des métiers qui pour cette raison même ne se recrutent plus qu'avec difficulté) sont unanimes à affirmer que sans payer ils ne trouveraient pas d'apprentis. « Je veux 45 francs par mois, parce que j'ai besoin de manger », déclarait une mère de famille en présentant sa fille au directeur d'une manufacture, et M. Espi-

1. Voir p. 70.

Digitized by Google

nasse[1] cite le fait d'une apprentie de quatorze ans que ses parents battaient sous le prétexte que 10 francs par mois ne constituaient pas un salaire suffisant. Nous comprenons dès lors pourquoi sont désertées les professions qui demandent une longue formation et celles dont l'apprentissage s'achève sans salaire. De même s'explique ce changement incessant de l'apprenti d'une maison à une autre, s'efforçant ainsi, par l'illusion qu'il donne de sa capacité, d'obtenir un salaire plus élevé. La question de la durée de l'apprentissage, qui commande en partie la valeur professionnelle à venir, se lie donc intimement à la question du prix. D'autre part, — et nous verrons mieux cet aspect en étudiant les obligations réciproques, — « comment instruire vraiment un apprenti, me disait avec sincérité un patron menuisier, quand on est obligé, au bout d'un mois par exemple, de lui donner 20 sous, alors qu'il est encore incapable! Ou nous ne le prenons pas (j'ai retrouvé ce cas fréquemment), ou nous sommes forcés de nous indemniser en l'utilisant à toute autre chose qu'à son métier. » De l'avis même de presque tous les ouvriers et patrons consultés, c'est surtout, en effet, le désir des parents et des apprentis de gagner de l'argent au lieu de sacrifier du temps à l'apprentissage, qui amène indirectement la disparition de ce dernier. Nous avons bien constaté plus haut une certaine tendance à rétablir un contrat ou une réglementation d'origine corporative, mais, notamment parmi les ouvriers, plusieurs des partisans de ces réformes ne

1. *Op. cit.*, p. 186.

Digitized by Google

les envisagent pourtant qu'avec méfiance[1], tandis que beaucoup, surtout peut-être dans les métiers de femmes, y sont plutôt hostiles. Non seulement ils redoutent la perte momentanée de ce qu'ils nomment leur liberté; mais, laissent-ils entendre aisément : « à quoi nous servirait d'être liés *individuellement*, si, pour le minime profit d'une éducation professionnelle que nulle organisation, extérieure aux patrons et à nous-mêmes, ne peut efficacement contrôler, nous sacrifions quelques chances de gagner plus vite et davantage? » Dans l'état inorganique actuel du monde du travail, la concurrence effrénée laisse d'une part l'ouvrier à son isolement et fait baisser les salaires, d'autre part le force irrésistiblement à supprimer tout lien personnel, toute entrave, même bienfaisante pour l'avenir, qui le gênerait dans la poussée universelle, où chacun s'efforce de ne pas être écrasé[2]. Nécessité de vivre ou exagération des besoins, grâce à l'individualisme qui les aggrave tout en en supprimant les remèdes, ces causes profondes entraînent, dans une proportion croissante et inévitable, la fin de l'apprentissage. Elles doivent aussi rejeter chaque obstacle particulier qui voudrait corriger quelqu'un de leurs effets.

c) *Age de l'apprenti.* — Du reste, si nous observons maintenant l'âge auquel l'apprenti embrasse généralement un métier, nous retrouverons cette hâte

1. Cf. p. 61.

2. Dans l'antagonisme où se tiennent les divers éléments du travail, le syndicalisme apparaît impuissant à corriger lui seul un tel état de choses. N'est-il pas lui-même parfois une expression de l'individualisme?

Digitized by Google

qui précipite l'enfant au sortir de l'école vers un travail le plus rémunérateur possible. Seules les prescriptions légales l'arrêteront : instruction obligatoire, interdiction d'employer les enfants avant 12 ans ou 13 ans s'ils ne sont pas munis du certificat d'études primaires (loi du 2 novembre 1892, art. 2), de mettre les jeunes filles mineures de 16 ans aux machines à pédales (décret du 13 mai 1893, art. 12), etc. L'examen de quelques faits nous montre en général que c'est bien vers 12, 13, 14 ans que l'écolier devient apprenti. Qu'il s'agisse de fondeurs, de coiffeurs, d'imprimeurs, d'ouvriers en chaussures, etc., l'âge ne varie pas. Et nous avons vu même, dans cette dernière industrie, des apprentis très jeunes obtenir des salaires relativement élevés. Il ne semble pas d'ailleurs qu'il existe un rapport quelconque entre l'âge et le prix versé par le patron : dans l'instabilité des conditions actuelles de l'apprentissage, il ne peut y avoir de même à cet égard qu'une variabilité extrême. Dans les métiers féminins, presque toutes les apprenties débutent aussi vers 13 ou 14 ans. La plupart des ouvrières consultées m'ont déclaré, en effet, être entrées dans leur premier atelier vers cet âge, et le directeur d'une grande maison de confection pour dames me disait que chez lui il n'y avait guère de demandes au-dessus de 15 ans. Quinze, seize ans au plus, c'est bien la limite au delà de laquelle en fait ne commence presque aucun apprentissage. On rencontre toutefois quelques exceptions. Voici un ouvrier menuisier qui a débuté à 19 ans, après avoir été jusque-là manœuvre dans une papeterie. Un garçon de 30 ans est resté trois mois, sans toucher de

Digitized by Google

salaire, dans un garage, pour s'initier au métier de chauffeur. Dans un salon de coiffure pour dames, telle jeune fille commence son apprentissage à 18 ans (il existe très peu à Toulouse d'apprenties femmes de cette profession). Une modiste me cite le cas d'une de ses apprenties qui avait 22 ans. En revanche, une ouvrière tailleuse m'affirme avoir débuté, en tournant la loi, à 11 ans. Nous ne citons ces faits qu'à titre de curiosité et pour signaler justement ce qu'ils ont d'exceptionnel.

Contrairement aux usages de l'ancienne France, l'enfant commence donc très jeune son apprentissage. Certes, s'il est excellent qu'il soit de bonne heure initié à son métier, il faut cependant qu'il n'y apporte pas cette insouciance qui le rendrait inapte à une éducation technique, ce désir de courir et de muser que l'on trouve chez nombre de gamins et de petites apprenties. Dans certains cas même, un âge assez élevé peut être une garantie de bonne formation professionnelle, et un grand patron menuisier me déclarait qu'à son avis, dans un métier comme le sien, l'apprenti de 20 ans devait faire beaucoup mieux et beaucoup plus vite qu'un enfant s'il voulait travailler[1].

Mais ceci serait considéré aujourd'hui comme exagéré dans la plupart des professions, et cette question de l'âge a surtout une grande importance en

1. Au huitième Congrès national de la *Fédération française des travailleurs du livre,* tenu à Paris en 1900, un délégué de Toulouse émettait le vœu que l'apprentissage commençât seulement à l'âge de 17 ans. Il poursuivait ainsi la suppression des demi-ouvriers. (Voir Compte rendu du Congrès, Impr. nouvelle, Paris, 1900, p. 157.)

Digitized by Google

ce qu'elle se lie très étroitement à la question de l'Ecole professionnelle, pour laquelle j'ai rencontré des sympathies dans tous les milieux et dont il existe en réalité quelques essais. Nous citerons notamment les divers cours institués à la Bourse du travail (cours de typographie, de mécanique, de charpente, etc.), l'école professionnelle de menuisiers, récemment créée à l'Ecole des beaux-arts, et que l'on a augmentée de nouvelles sections : bâtonniers, sculpteurs sur bois, etc. Les cours du soir, dans n'importe quel métier, ne peuvent être qu'insuffisants, étant données leur inévitable brièveté et la difficulté pour des enfants, déjà fatigués du travail du jour, de les suivre efficacement, quand ils consentent à s'y rendre. Ce point de vue a été bien compris, et le principal coupeur d'une maison de lingerie, qui a lui-même professé un cours de coupe, me signalait l'impossibilité, pour les jeunes filles surtout, de faire 3 ou 4 kilomètres chaque soir afin de rejoindre le local choisi[1]. Ces cours ne peuvent être donc qu'un palliatif, que leur organisation rend peu pratique en raison même de l'âge de l'enfant, et que d'ailleurs notre régime individualiste laisse sans aucune sanction. L'école professionnelle proprement dite est certainement supérieure. Mais elle offre un danger réel que m'ont indiqué plusieurs ouvriers

1. Quant à organiser, comme il en a été question, un ensemble de cours dans *chaque* quartier, on voit quelle immense et inutile entreprise ce serait, tant pour recruter le personnel enseignant que pour le faire concorder avec le nombre nécessairement restreint, parfois nul, en tous les cas variable, des apprentis de chaque profession sur le territoire trop limité du quartier. Du reste, les autres inconvénients, que nous avons signalés, des cours du soir, subsisteraient entièrement.

Digitized by Google

syndicalistes, comme aussi divers patrons : c'est de déclasser le plus souvent les élèves en les faisant tous aspirer, par exemple, aux fonctions de contremaître, d'écrémer chaque métier de ses meilleurs éléments. Car, en fait, elle n'attire toujours qu'une minorité, et dans les professions où existe une école de ce genre la proportion demeure immense de ceux qui s'en désintéressent. De plus, son fonctionnement coûte cher, et le déchet même de ses élèves qui abandonnent le métier est assez considérable. Les charpentiers ont ainsi fondé à Toulouse une école chez la *mère :* leurs dépenses pour le cours de première année (1907-1908) se sont élevées à 800 francs, mais les apprentis ne sont pas venus. L'école professionnelle ne peut donc avoir de portée que dans la mesure où tout apprenti, dans chaque métier, sera tenu obligatoirement d'y avoir fait un stage constaté. Non que dans bien des cas, de l'avis de plusieurs, un tel stage, trop théorique, puisse suffire [1] — et nous retrouverions ici quelques tendances à un contrat ultérieur ou à une réglementation corporative (mixte : patronale et ouvrière) de l'apprentissage [2]; — mais il constitue-

1. « On se trouve même conduit à demander à l'école, dit Le Play, *ce que l'atelier seul peut donner.* » *La Réforme sociale,* t. I, chap. 28. — L'enquête ouvrière menée en 1908 dans *le Mouvement socialiste* conclut de même assez unanimement au travail « à l'atelier », non sans dédain pour « l'école ».

2. Du moins l'enquête citée précédemment insiste sur la surveillance de l'apprentissage par les syndicats ouvriers (Cf. Fagniez, *op. cit.*, sur l'action ouvrière à cet égard, pp. 119 et suiv.; et sur l'action patronale, pp. 88 et suiv.). Si ce n'est point le véritable esprit corporatif, puisqu'il y a ici méconnaissance systématique d'éléments *indispensables* au travail et à la production (d'où l'efficacité

Digitized by Google

rait tout au moins une première préparation qui se superposerait naturellement à l'instruction générale reçue à l'école primaire. Un autre système que préconisent certains et qui a donné de bons résultats à Paris, ce sont les cours de demi-temps, qui tiennent à la fois de l'école professionnelle et des cours du soir : ils leur sont, du reste, peut-être supérieurs en ce qu'ils coordonnent précisément et l'école et l'atelier. Ils supposent évidemment un contrat avec le patron, qui s'engage à laisser aller l'apprenti aux cours dans le *demi-temps* de la journée[1].

En tous les cas, ce ne serait donc que plus âgé que l'enfant prendrait définitivement un état : ce qui supposerait moins de hâte vers un gain rapide, une stabilité plus grande dans la vie économique. D'ailleurs, la stricte obligation[2], pour appartenir à tel métier, de suivre l'école professionnelle ou les cours de demi-temps, et, d'autre part, un contrôle compétent et intéressé sur ces diverses institutions, n'exigeraient-ils pas, comme toute autre réforme plus ou moins éla-

nécessairement relative des efforts accomplis), c'est déjà l'esprit syndicaliste.

1. Sur les résultats excellents obtenus par un procédé analogue en Allemagne et en Suisse, voir Paul Pic, *op. cit.* par. 1236.

2. L'obligation, telle que la préconisait M. Millerand (conférences de MM. Dubief et Millerand sur l'*Apprentissage*. Annexe au *Bulletin de l'Association française pour le développement de l'enseignement technique commercial et industriel*, juillet 1907, 5e année, n° 18, p. 20), ne serait en effet odieuse que comme manifestation de socialisme d'Etat, non certes comme nécessité reconnue par une organisation corporative. N'avons-nous pas remarqué la sévérité du contrôle que tout syndicat ouvrier exerçait sur sa propre conservation?

Digitized by Google

borée aujourd'hui, une organisation générale du monde du travail [1] ?

Résolution des ententes relatives à l'apprentissage. — C'est bien encore dans l'examen des modes selon lesquels se résolvent les ententes entre patrons et apprentis que nous pouvons constater l'absence complète de cette organisation, en dehors des tendances vers l'ordre que nous avons signalées en passant. Voici d'abord les cas bien rares où nous retrouvons ces tendances. Le jugement du Conseil de prud'hommes que nous avons déjà mentionné [2] contient une disposition intéressante à cet égard, que le *Journal des prud'hommes* interprète ainsi : « Lorsqu'un contrat d'apprentissage s'est formé verbalement, le père de l'apprenti, qui n'est pas intervenu au contrat, ne peut plus en demander la nullité, si postérieurement il en a eu connaissance et y a tacitement adhéré. » Cette décision implique entre autres choses la persistance régulière d'un contrat verbal et sa résolution suivant des formes prévues. Voici les attendus concernant la question :

Attendu que le contrat d'apprentissage peut être écrit ou verbal ; que, dans ce dernier cas, il est *réglé par les usages de la corporation* et est, dans les deux cas, déclaré valable après les deux premiers mois de séjour dans la maison ;

Attendu que l'apprenti Jean Fauré a passé 16 mois chez Briossel ; que Fauré père ne saurait valablement invoquer le défaut de contrat et encore moins son ignorance de savoir

1. Cf. p. 62.
2. Voir p. 58.

Digitized by Google

son fils en apprentissage ; que pendant ce laps de temps il en a dû être suffisamment prévenu et, par son silence, l'a tacitement accepté ;

Attendu que Fauré père, en autorisant son fils *à abandonner* Briossel avant le terme fixé, lui a causé un préjudice grave qu'*il doit réparer ;* que des circonstances de la cause il résulte que la continuation de l'apprentissage n'est plus possible ; ...

Ainsi, s'il s'agit même d'un contrat verbal, qu'une adhésion tacite a validé, la résolution de l'entente entre le patron et l'apprenti ne se fera pas au hasard, selon le gré capricieux de l'une quelconque des parties. Et nous avons déjà vu[1] comment, pour les mêmes motifs, était engagée la responsabilité de celui qui détourne un apprenti de chez son maître. Un autre jugement, beaucoup plus récent, du 26 décembre 1907[2], confirme d'ailleurs la même jurisprudence : Azéma, menuisier, demande 500 francs d'indemnité pour la rupture du contrat d'apprentissage ou la réintégration de l'atelier, contre Unglas père qui a retiré son fils de chez lui, parce qu'il ne pouvait supporter le travail, et l'a placé chez un doreur. Voici cette décision :

Attendu que l'apprenti a quitté le métier, déboute Azéma, *mais* déclare que l'apprenti ne pourra servir chez un menuisier avant la période de 3 ans, qui devait être consacrée à Azéma.

Ici donc, comme dans l'exemple précédent, la jurisprudence paraît décider que lorsqu'un apprenti,

1. Voir p. 58.
2. Minutes du Conseil de prud'hommes de Toulouse.

Digitized by Google

engagé en cette qualité chez un patron pour une durée déterminée, le quitte avant l'expiration de cette durée pour entrer chez un concurrent, le patron a droit de ce chef à une indemnité due non seulement par le patron qui détourne l'apprenti, mais par l'apprenti lui-même ou ses parents responsables. La résolution n'est possible ici — et encore sous condition — que pour cas de force majeure, l'enfant ne pouvant supporter le travail.

Mais encore une fois ces exemples ne sont aussi que des exceptions et — comme nous le disions plus haut[1] — ont surtout valeur de tendances nées spontanément de l'esprit corporatif qu'elles reflètent, malgré la composition parfois trop variable du Conseil de prud'hommes, que signalent certains patrons. En fait, parce qu'il n'y a, malgré la loi de 1851, ni contrats écrits, ni règles fixes et obligatoires, les ententes relatives à l'apprentissage se dénouent habituellement comme elles se sont formées. Les cas ordinaires de résolution prévus par la loi ou la pratique ne répondent à rien en réalité dans la question qui nous occupe : mort, arrivée du terme, entente des parties même, puisque très souvent c'est d'une façon unilatérale qu'est rompue la convention verbale, tacite, incertaine. Que de cas où, en raison de maladie, parfois de morte-saison, l'apprenti est définitivement remercié ! D'autre part, il arrive que des apprentis, une fois la paye effectuée, abandonnent la maison sans aucun avertissement préalable. Somme toute, en dehors des espèces signalées et qui se comptent,

1. Voir p. 58.

Digitized by Google

c'est toujours sans indemnité des parties que finissent pour un motif quelconque les conventions d'apprentissage : du moins, cela m'a été confirmé dans tous les métiers observés, que le salaire y fût versé à la semaine ou au mois. Quelques maisons exigent et s'imposent elles-mêmes en principe un avertissement à l'avance. Mais dans l'application, en cas de brusque rupture, aucune des parties ne poursuit l'autre, et nous avons vu la pénurie d'affaires de ce genre au Conseil de prud'hommes[1]. « Nous n'usons pas de tout ça », me déclarait le patron d'une grande usine. C'est que, outre la difficulté que nous avons notée de trouver une responsabilité effective chez l'apprenti, bien des patrons craindraient que les débats ne missent trop en lumière la façon dérisoire dont ils enseignent le métier. Remplissent-ils toujours, en effet, les devoirs qui s'attachent à leur fonction ?

Obligations réciproques des parties. — Et l'examen des faits va-t-il nous révéler l'exécution, chez les deux parties, d'obligations réciproques, tant au point de vue professionnel que moral ? Nous touchons ici au point dominant de la question. Nous avons étudié le fonctionnement de l'apprentissage sous ses aspects successifs, et nous avons pu constater que, dans son caractère général, ses formes extérieures, ses conditions matérielles, ses modes de cessation, il

1. D'ailleurs, nous n'avons pu trouver dans les recueils de jurisprudence aucune décision intéressante sur la question. (Il ne s'agit, en effet, ici, que des apprentis et non des ouvriers.) Ce qui semble bien confirmer les résultats de notre enquête particulière.

Digitized by Google

exprimait une incohérence véritable, livré par la pression d'exigences diverses aux seuls besoins ou caprices individuels. Maintenant, va nous apparaître la conclusion qu'il était aisé de pressentir. L'absence de garanties, institution ou simple règle même, doit, comme conséquence logique, entraîner la disparition progressive de toute obligation, qui n'a plus, en effet, désormais de soutien. En fait, qu'en subsiste-t-il encore?

Au point de vue professionnel, bien des patrons agissent comme s'ils ne voyaient dans l'apprenti que l'utilité immédiate dont leurs maisons peuvent bénéficier. De là vient que certains prolongent outre mesure l'apprentissage, sans souci de l'avenir personnel de l'enfant : de l'avis d'apprentis de divers métiers, cette cause contribue à activer ce changement d'une maison à l'autre que nous observions, et le remède est pire que le mal. D'autres patrons, tout en maintenant une durée moyenne, laissent trop souvent l'apprenti se spécialiser dans une tâche. Or, si le développement du machinisme, par la division du travail qu'il implique, autorise sans inconvénients trop graves cette spécialisation, un grand nombre de travaux qui exigent une intervention *personnelle* de l'ouvrier (et nous savons que le travail de certaines machines fait partie de ces derniers[1]), du maçon qui bâtit un mur de briques jusqu'à la modiste qui « crée » un chapeau, demandent pour cette raison la connaissance générale du métier. J'ai entendu faire ce reproche à quelques imprimeurs, qui auraient

1. Voir p. 70.

Digitized by Google

gardé trop longtemps des apprentis comme bourreurs de lignes par exemple. Tout le monde connaît d'autre part, chez les couturières, la distinction très marquée des travaux de la jupe, du corsage et du tailleur, qui nécessitent des tables et souvent des ateliers séparés (au point même — détail curieux à noter — que, de l'avis de plusieurs ouvrières, elle amènerait parfois entre ces catégories une différence d'état d'esprit, qui ne serait pas toujours favorable aux « jupières »). Dès lors, il est difficile à une tailleuse qui veut utiliser sa morte-saison ou qui pour une raison quelconque a dû abandonner les ateliers, de travailler à son compte et de livrer des costumes complets. A plus forte raison, si tout son apprentissage a consisté à faire des manches, spécialité qui, malgré les exigences de la mode, est loin de justifier une préparation exclusive. Il est vrai qu'à Toulouse peu de maisons forment des « manchières ». On en rencontre pourtant un certain nombre, dont quelques-unes qui ont trente et trente-cinq ans n'ont jamais changé de travail. Mais c'est surtout dans l'emploi du temps de l'apprenti que les obligations d'éducation professionnelle sont souvent méconnues par les patrons. Nous avons déjà dit, à propos des industries saisonnières, que la première année — et parfois les suivantes — était généralement sacrifiée à la maison. Or, ceci pourrait être affirmé de tous les métiers : l'apprenti est, en fait, dans les premiers temps, beaucoup plus le type du chasseur de café que du futur professionnel, c'est le commissionnaire ou le trottin. (Et tel menuisier, par exemple, l'enverra chaque matin au marché avec sa femme!) A cet

Digitized by Google

égard, nous pourrions mentionner notamment les serruriers. Avant l'apprentissage proprement dit, il y a donc comme un véritable stage d'attente obligatoire, presque entièrement étranger à la technique du métier, sauf pourtant dans quelques manufactures, où précisément la formation est plus rapide et l'apprenti utilisable avec un certain profit. Signalons les cas plus connus, et très fréquents à Toulouse en raison du grand nombre d'ouvrières de cette catégorie : les apprenties tailleuses ou modistes allant porter le travail chez les clients, ou faisant les courses de manutention, sans compter, dans la plupart des grands ateliers, sinon le balayage des ordures, du moins le triage des épingles, et dans bien des petites maisons la cuisine et le ménage. Il faut retirer un bénéfice de l'apprenti; et l'apprentissage pour l'apprentissage, méthodique et contrôlé, nous l'avons rencontré assez rarement, sa réussite n'étant due le plus souvent qu'à la chance ou l'adresse de l'individu.

Il est vrai que les patrons, ne remplissant pas à cet égard leurs obligations professionnelles, invoquent pour se justifier divers motifs, dont nous avons déjà signalé quelques-uns. C'est d'abord la grande variabilité d'une maison à une autre, en l'absence de toute convention précise. « Quel intérêt aurions-nous à former de bons apprentis? » me disaient successivement un patron coiffeur et le directeur d'une grande imprimerie, « dès qu'ils connaissent un peu le métier, ils nous quittent. » Les causes de cet état de choses nous sont connues[1].

1. Voir p. 82 et suiv.

Digitized by Google

D'autre part, ajoutent certains, il est nécessaire de retrouver dans les seuls services que peut rendre un apprenti une compensation au salaire immédiat qu'on lui verse[1]. Du reste, si tout ceci vient, dans la concurrence générale où nul abri n'est réservé, du besoin, trop souvent légitime, des individus d'accroître le plus vite possible leurs ressources indispensables, une telle poussée économique influence directement aussi les patrons au point de vue de leurs devoirs vis-à-vis de l'apprentissage. Si les autres n'ont plus le temps d'apprendre un métier, ceux-ci n'ont plus le temps de former des apprentis. Que de grandes maisons rejettent sur de plus petites le soin de cette formation! Que de petites maisons pourtant, si elles veulent subsister, doivent participer à la hâte commune! « Je spécifie aux parents qui me présentent leurs enfants, me déclarait un directeur de garage, qu'ils ne trouveront pas chez moi un apprentissage complet et définitif. » De son côté, un imprimeur, auquel nous avons déjà fait allusion[2], affirme que l'éducation professionnelle est forcément négligée, puisqu'on n'apporte pas au travail lui-même tous les soins nécessaires : « Il faut livrer trop vite. » Et cette hâte, cette fièvre, nous la retrouvons dans des métiers tout différents : dans le bâtiment, par exemple. « Les clients ne laissent plus le temps de finir, de parfaire un ouvrage, me disait un patron menuisier, le propriétaire est pressé d'avoir des revenus. » Celui-ci d'ailleurs ne subit-il pas, à son tour,

1. Cf. p. 83.
2. Voir p. 68.

Digitized by Google

l'accroissement progressif des charges fiscales? Dans une société tout s'enchaîne, tout se tient : quand seuls les individus ont une existence sociale, ils doivent seuls supporter l'effort de cette existence qui, ne s'exprimant plus par la marche régulière d'institutions fixes et indépendantes, les emporte alors pour les rejeter dans son tourbillon vide et sans cesse accru. Où sont les corps de métier, où sont les familles professionnelles qui formaient jadis l'ossature du monde ouvrier et peuplaient de leurs forces déjà ordonnées les cadres protecteurs des corporations? J'ai bien rencontré quelques cas de fils suivant la profession de leur père : un imprimeur, un coiffeur, un menuisier; mais on les compte presque, et ce dernier m'affirmait : « A Toulouse, dans la menuiserie, il n'y a pas plus de quatre à cinq fils de patron qui continuent. » Continuer, mot magnifique où se révèle l'essence véritable de la vie sociale! N'éclaire-t-il pas magiquement cette autre expression jaillie des lèvres d'un homme de métier : « S'il n'y a pas une *réaction* quelconque, dans dix ans nous aurons de la peine à faire de jolis travaux. » Réagir contre la décomposition individualiste qui permet aux aveugles forces économiques de tout dominer, de tout absorber, un tel mot exprime à son tour les nécessités brutales où demeure enfermé l'avenir de l'apprentissage[1]. Ces nécessités, qu'il fallait, pour être équitable, rappeler ici avec tous leurs effets, suffisent-elles pourtant à justifier chez les patrons la méconnaissance de leurs obligations pro-

1. Cf. p. 84.

Digitized by Google

fessionnelles? Question qui se rattache elle-même à un point de vue supérieur que nous aurons à examiner tout à l'heure.

De leur côté, et pour les mêmes raisons, les apprentis n'ont qu'un souci relatif du devoir propre à leur fonction. L'amour du métier, le désir, réalisable encore dans bien des professions, de devenir cet ouvrier d'art dont le type est si fréquent au Moyen-âge, ne se rencontrent presque plus; à peine pourrait-on citer quelques exceptions : ici, une dentellière; là, un ébéniste, etc. Plusieurs avouent volontiers cet état d'esprit d'indifférence, souvent remplacé par la conviction profonde de l'apprenti qu'il sait avant même qu'on lui apprenne. Une telle tendance, assez naturellement commune chez des enfants, est ici aggravée du fait qu'ils connaissent l'absence de limites posées par la profession elle-même à leur ignorance et à leur liberté sans objet. Les obligations professionnelles ne leur représentent dès lors rien de positif, et beaucoup ne tiennent à leur métier que dans la mesure exclusive où il les satisfait matériellement. Le dédain pour leur travail d'artisan est fréquent chez eux comme chez les ouvriers formés, et le déclassement,

s'opère non seulement sous la poussée économique que nul frein n'enraye, mais sous l'effort sans cesse diviseur de l'individualisme moral. Certes, — nous l'avons déjà observé[1], — que les jeunes gens d'aujourd'hui tendent au fonctionnarisme ou s'efforcent, par des changements ou tout

1. Voir pp. 74 et 83.

Digitized by Google

autre moyen, vers une vie moins dure et plus rémunérée, ils n'ont que de trop graves raisons : et la baisse des salaires, l'accroissement tyrannique des besoins, les angoisses de toute sorte, que révèle la plus rapide observation, imposent leurs douloureuses exigences. Certains d'entre eux chercheront, par de vains tâtonnements, à s'adapter à un état de choses qui ne comporte aucune fixité : comme cette jeune ouvrière, vivant avec sa famille d'une grande honnêteté, honnête elle-même, d'activité moyenne, qui fut successivement apprentie dans un petit atelier de couture, giletière à domicile pour une maison de « gros », *képiériste* pour l'entreprise de l'équipement militaire, commise de magasin, employée dans une lithographie, bonne à tout faire, revenue aujourd'hui à son premier métier de giletière, avec la triste perspective d'élever son enfant que le père a abandonné. De tels faits ont, sans doute, une explication économique, mais, étudiant les devoirs professionnels des apprentis, nous atteignons ici encore un point de vue moral qui la dépasse.

Point de vue supérieur, disions-nous à propos des patrons. La réalité ne nous indique-t-elle pas qu'ils le méconnaissent? Or, il ne s'agit plus seulement des obligations propres au métier. Quels patrons ont à cœur aujourd'hui de se conduire vis-à-vis de l'apprenti « en bon père de famille »? Non, certes, qu'il faille user de généralisations faciles et des absurdes condamnations par principe du patronat ; il y a incontestablement de bons patrons, mais souvent, chez les meilleurs, en fait de surveillance morale, c'est la neutralité qui règne. Si certains sont

Digitized by Google

à cet égard très sévères, au point de prononcer l'exclusion pour inconduite notoire par exemple; s'il était possible même, il y a peu de temps encore, de trouver à Toulouse un grand atelier d'ouvrières où l'on récitât le chapelet tous les soirs, la plupart pratiquent envers leurs apprentis une indifférence complète, quelquefois même systématique. Ils ne veillent guère à ce que soient dites ou faites devant eux les seules « choses licites et honnêtes » que recommandait jadis tout contrat d'apprentissage. L'apprenti n'est-il pas un étranger qui passe, un individu à qui rien ne les lie? Nous ne ferons que noter les cas plutôt rares où, notamment dans certaines maisons de couture et de mode, les apprenties sont tenues, par un abus de leur situation, d'être particulièrement gentilles vis-à-vis du patron[1]. Mais les cas plus fréquents que l'on rencontre dans nombre de métiers, tant d'hommes que de femmes, ce sont, en dehors des omissions concernant l'éducation professionnelle proprement dite, certains abus relatifs à l'activité journalière de l'apprenti. Sans doute, il est très peu de maisons où, à part quelques circonstances exceptionnelles, le nombre d'heures de travail dépasse le maximum fixé par la loi (dix heures) pour les enfants qui n'ont pas atteint 18 ans : et encore pourrions-nous citer les apprentis cuisiniers, dont quelques-uns, en raison même de la nature de leur occupation, font parfois, paraît-il, seize heures; des apprenties tailleuses ou

1. Nous ne citons d'ailleurs ces faits que sous toutes réserves. Cf. DE CARDAILLAC et DE LABARTHE, *op. cit.*, p. 59. Ces auteurs mentionnent du reste des cas plus suggestifs encore.

Digitized by Google

modistes qui, par la petite demi-heure d'avance employée le matin au nettoyage et par la durée le soir de trop longues courses, peuvent fournir jusqu'à onze heures de travail (les apprentis coiffeurs ne doivent pas être mentionnés ici, car s'il leur arrive quelquefois, comme aux garçons, d'être pris, le samedi ou la veille des fêtes, de 6 heures du matin à 11 heures du soir, cela tient à leur métier qui se subordonne entièrement, avec des repos d'ailleurs nombreux, à l'affluence des clients). Seulement, tout en laissant à la journée une durée normale, bien des patrons, se préoccupent peu de la fatigue de l'apprenti : ils le feront sortir à toute heure, plusieurs fois de suite, ou avec des paquets, des cartons trop lourds. Une jeune modiste me racontait, qu'arrivée il y a deux ans environ comme apprentie à Toulouse, dont elle ignorait tout itinéraire, on l'avait envoyée le premier jour porter un chapeau, à huit heures et demie du soir, en hiver, dans une des rues les plus éloignées et les plus désertes, qui conduit à la campagne. D'autre part, tout récemment, dans un atelier de couture, une petite apprentie, au retour d'une de ses courses, se trouvait mal de lassitude. Parfois aussi on chargera des jeunes filles de 15 ou 16 ans d'aller faire des livraisons dans les hôtels, sans se soucier de leur réputation. C'est surtout, en effet, dans les métiers de femmes que ces abus peuvent s'observer aisément [1]. Dans quelle profession, d'ailleurs, même exclusivement d'hommes, ne retrouverions-nous pas, sous une forme ou sous une autre, chez un certain nombre de

1. Cf. Espinasse, *op. cit.*, *passim*, et notamment p. 184 et suiv.

Digitized by Google

patrons, cette absence du sentiment de justice, qui ne leur ferait peut-être pas pratiquer le *sweating-system*, mais qui au delà les laisse sans obligations? Y en a-t-il beaucoup, par exemple, qui donnent une indemnité pour les nombreuses paires de souliers usés à ce travail de commissionnaire? Et nous ne parlons pas des bénéfices exagérés réalisés dans diverses maisons sur le faible travail de l'apprenti! Si la surveillance morale n'est guère pratiquée qu'exceptionnellement, nous avons toutefois rencontré plusieurs patrons observant la justice sociale. Quelques-uns avaient fondé au profit de leurs ouvriers et employés des œuvres diverses; un autre s'imposait de marquer o fr. 15 c. de supplément chaque fois qu'une apprentie de sa manufacture allait faire une course. Mais, d'une façon générale, les sentiments de responsabilité morale et de justice, qui dépassent et fortifient les obligations professionnelles, ont abdiqué eux-mêmes, en pratique, devant la force des intérêts et des besoins. Plus ils seraient nécessaires dans le désarroi individualiste actuel, moins ils sont aisés en l'absence de l'aide qui les soutiendrait, mais qui toutefois ne les créerait pas.

De leur côté, les apprentis ont-ils, dans la mesure de leur âge et de leur fonction, une conscience raisonnée des devoirs moraux qui leur incombent? Nous avons déjà montré — cela serait presque suffisant — que l'amour et le soin de leur métier sont devenus étrangers à la plupart. En outre, ils rejettent instinctivement et parfois volontairement le principe de la soumission. Ils n'acceptent plus, quand l'autorité paternelle elle-même est ébranlée, le joug

Digitized by Google

— serait-il léger — d'un pouvoir de maître. Ce n'est point qu'ils s'en rendent toujours compte, mais ils participent à l'état d'esprit ambiant qui se manifeste chez eux, dès qu'ils cessent d'agir en enfants, par la méfiance : méfiance non pas toujours personnelle à tel ou tel patron très estimé, mais plutôt commune à toute autorité, professionnelle ou autre. Il faut avoir causé avec quelques-uns d'entre eux, des plus intelligents et des meilleurs, pour deviner leur secrète révolte qu'ils n'analysent pas, mais qui leur fait ériger en dominatrice leur jeune sensibilité.

Dès lors, c'est chez eux, comme chez les ouvriers, l'« état d'esprit » que beaucoup reconnaissent, dont certains se glorifient, que les patrons, dans tous les métiers, s'accordent à signaler; état d'esprit qui nuit, observions-nous, à l'apprentissage technique, les entraînant jusqu'à l'ignorance des devoirs possibles. Pour eux le patron demeure alors un adversaire, et si ce dernier éprouve un désir d'abuser de sa force, les autres jouiront de lui témoigner leur indépendance d'enfants. Il est assurément, et nous en avons rencontré, d'excellents apprentis comme il est de bons patrons, et d'ailleurs de tristes raisons économiques les pourraient en partie excuser. Mais souvent chez les plus soumis, en fait et par nature, subsiste une conscience plus ou moins nette du droit à l'insoumission, qui naquit de l'absence de toute contrainte morale extérieure et du sentiment de leur propre individu, exclusivement développé chez eux par l'éducation et par le milieu : cette apparente contradiction formera

Digitized by Google

peut-être l'une des plus fortes caractéristiques de notre époque dans l'histoire des idées et des sentiments. Du reste, cette indépendance se manifeste dans leur conduite morale proprement dite ; non certes qu'il y ait en général chez les apprentis ou plus tard chez les ouvriers une perversité naturelle, mais simplement, ici encore, la conscience assez vive déjà d'une liberté absolue dans le jeu de leurs émotions sensibles et affectives.

Sur cette indépendance morale, nous pourrions citer plusieurs faits qui nous ont été rapportés à propos d'apprentis les plus divers [1]. Ajoutons simplement la méconnaissance par bien des parents de leur devoir de surveillance : en ce qui concerne par exemple les fillettes d'ateliers ou de manufactures, qu'ils laissent aller seules à leur travail et dont ils ne vérifient pas l'emploi du temps. Un tel sentiment d'insoumission chez des enfants, pour la part de principes réfléchis qu'il renferme, risque d'éri-

1. Cf. DE CARDAILLAC et DE LABARTHE, *op. cit.*, *passim*, — pour certaines catégories d'ouvrières toulousaines. — Notons que ces auteurs ont eux aussi observé plutôt un sentiment d'indépendance morale à l'origine que de la perversité, bien que celle-ci risque d'être ensuite engendrée par un tel sentiment.

Digitized by Google

ger en doctrine la domination des sensibilités. Patrons, apprentis, parents, tous semblent mus par un même esprit d'indépendance pour soi, de neutralité pour les autres.

Nulle observation ne révèle donc de morale supérieure, dominant la vie de la société contemporaine. Ce n'est plus seulement l'individualisme économique et social qui règne aujourd'hui, c'est l'individualisme moral, que le précédent sans doute facilite et aggrave, — et réciproquement, — mais qu'il ne détermine pas à lui seul. Sur le point social qui nous préoccupe, avons-nous rencontré autre chose que le jeu brutal des forces économiques et des impulsions individuelles toutes relatives? Nous pouvions percevoir par là, outre le besoin d'une organisation, l'absence et la nécessité d'un idéalisme extérieur à l'individu, d'une croyance religieuse véritable : principe dernier de toute action désintéressée. L'examen d'un aspect quelconque de cette société révèle ainsi que chacun n'y poursuit d'autre idéal que lui-même.

Il est dès lors aisé de comprendre comment un tel défaut d'obligations professionnelles et morales de part et d'autre doit entretenir l'antagonisme entre les divers éléments qui constituent le corps de métier. N'avons-nous pas remarqué, d'ailleurs, l'isolement de l'apprenti, qui se débat tout enfant avec la nécessité de vivre et la liberté de ses impulsions, qui ne reçoit d'aucune institution, digne de ce nom, le secours d'une protection matérielle et morale? L'apprentissage est une chose aujourd'hui incertaine, qui ne fait partie d'aucun tout, qu'aucun tout ne ratifie et ne rend indispensable : il n'est même pas constaté,

Digitized by Google

dans sa variabilité extrême, par des formes extérieures quelconques. Nul apprenti, en effet, ne reçoit de certificat qui affirme son éducation professionnelle et le proclame définitivement homme de métier. Du moins, nous n'avons trouvé, en dehors du livret obligatoire jusqu'à 18 ans, aucune pièce de cette nature, malgré les prescriptions de la loi du 22 février 1851. Sous ce régime quasi individualiste, imbu lui-même de sentiments individualistes, l'apprenti, tel que nous avons pu l'observer actuellement à Toulouse, s'efforce vers un but indéfini, n'atteignant point l'individualisme véritable : son plus grand développement au double point de vue de son rôle fonctionnel et de son caractère d'homme.

Digitized by Google

Digitized by Google

CONCLUSION

Tels sont pour les deux époques les documents que nous avons collationnés. Ils ne constituent, avons-nous dit, que des exemples, et d'ailleurs il a pu se glisser quelque erreur d'interprétation des textes comme certains faits de l'enquête peuvent contenir quelque inexactitude. Mais ce ne seraient là qu'erreurs de détail : la certitude d'ensemble que ces documents établissent, confirmée d'ailleurs par les quelques ouvrages généraux et locaux que nous avons cru utile de mentionner pour appuyer la physionomie des deux époques, cette certitude demeure acquise. Si une telle étude sur l'apprentissage à Toulouse, dans notre ancien droit et aujourd'hui, est loin d'être complète, elle n'en révèle pas moins combien, tant au point de vue professionnel que moral, l'apprenti était, malgré des abus, protégé sous le régime corporatif, alors que notre régime individualiste l'abandonne au point qu'il tend à disparaître[1].

1. La question de l'apprentissage étant en France d'un intérêt très actuel, divers journaux et revues ont, au cours de l'année 1908, publié à ce sujet des études d'ensemble, où fréquemment, par une sorte d'inévitable logique, se trouvaient rapprochés le passé et l'épo-

Digitized by Google

Assurément, il y a eu, en ce qui concerne les corporations, des différences importantes — non essentielles — au cours de leur longue existence ; mais à quoi tenaient précisément ces différences et les abus que plusieurs fois elles révèlent ? Ce n'est pas, comme nous le disions[1], au principe corporatif lui-même, mais bien plutôt, en raison de circonstances économiques ou d'ingérences fiscales, à l'abandon partiel et momentané de ce principe. Du reste, nous avons surtout choisi des contrats d'apprentissage se rapportant à la dernière période, aux dix-septième et dix-huitième siècles notamment. Les observations qu'ils permettent n'en peuvent être ainsi que plus concluantes.

Voici d'autre part, en effet, que le régime quasi individualiste actuel comporte nécessairement cette absence de protection professionnelle et morale de l'apprenti. Et justement, il serait aisé de constater, de la loi Le Chapelier à la crise évidente d'aujourd'hui, une décadence continue de l'apprentissage[2] ; alors que les seules tendances vraiment organisatrices qui se manifestent sur ce point dans le monde du travail, tant du côté patronal qu'ouvrier, vont précisément vers un retour au principe corporatif. Ceux-là même qui repoussent toute réglementation la repoussent pour des motifs que seule l'institution corporative supprimerait[3] ; ceci d'ailleurs, malgré les immenses

que contemporaine. A titre d'indication, et pour rappeler ici deux écoles très intéressantes, citons notamment : *l'Action française* et *le Mouvement socialiste* (enquête déjà mentionnée, p. 88).

1. Voir Ire partie, p. 38.

2. Cf. Levasseur, *op. cit.* (*de 1789 à 1870*), t. I, liv. II, p. 498 ; t. II, Concl., p. 881.

3. Voir IIe partie, pp. 83-84.

Digitized by Google

différences économiques qui séparent les deux époques, ou peut-être en raison surtout de ces différences, étant donnée l'instabilité générale qu'elles ont en partie causée[1].

Si, traitant de l'apprentissage autrefois, nous avons parlé presque exclusivement de contrats, et de contrats individuels, c'est qu'ils s'intégraient, en effet, dans l'institution corporative elle-même, et par là dans la société tout entière, ainsi que le montreraient quelques faits relatifs à l'assistance[2]. Ils exprimaient ainsi, en y participant, toute la force de l'ordre. Le contrat, contrôlé par la corporation : voilà bien l'adaptation de fonctions différentes et qui se complètent[3].

1. Voir p. 121.

2. Voici un exemple : Le 22 février 1590, à Toulouse, à l'Hôtel-Dieu Saint-Jacques, au bout du pont Saint-Cyprien, noble Antoine Mas et ....., bourgeois dudit Toulouse, surintendant dudit Hôtel-Dieu, ont reconnu avoir mis et mettent pauvre enfant dudit Hôtel-Dieu, Nicolas Maury, comme apprenti avec maître Sarraquy, cordonnier dudit Toulouse, pour lui apprendre ledit métier, durant deux ans, moyennant 16 écus, qui lui seront *payés par M. le Trésorier des deniers destinés aux apprentis des pauvres.* (A. N., Registre particulier de l'hôpital Saint-Jacques, 1586-1599, fol. 162.)— Inutile de rappeler, d'ailleurs, combien la vie corporative se liait intimement à tous les autres aspects de la vie sociale : à la région, et nous savons que la plupart des apprentis appartenaient à des familles toulousaines ou des environs, que c'était aux capitouls à juger en dernier ressort (voir Ire partie, p. 6), comme ils présidaient d'ailleurs à la réformation des statuts; aux autres classes de la société, et nous pourrions mentionner des contrats, où tantôt un gentilhomme, tantôt un curé assistent l'apprenti (contrat du 20 juin 1618 des brodeurs; contrat de 1694 des chapeliers). Ces rapports entre classes étaient coutumiers au Moyen-âge, et même fréquents encore au dix-huitième siècle, comme le montre Taine. — *Les Origines de la France contemporaine* (*l'Ancien régime*), t. I, ch. III, p. 46 et suiv.

3. Voir les contrats authentiques, cités en *Appendice*. — Il peut

Digitized by Google

Aujourd'hui, au contraire, en raison de l'absence d'institutions véritables, le contrat individuel peut être, en effet, dangereux[1], ou tout au moins inefficace. Sans doute, la loi de 1892 prévoit la formation de Sociétés de patronage d'apprentis, préconisant les contrats, comme il est question d'en créer une à Toulouse; mais quelque excellentes que puissent être des organisations semblables, quelque intérêt qu'elles puissent avoir au point de vue des tendances et de la diffusion de certaines idées professionnelles, elles ne constituent que des palliatifs, n'atteignant toujours, et trop du dehors, que des minorités passagères. D'autre part, s'il y avait à Toulouse, antérieurement à la Révolution, un certain nombre d'ouvrières de l'aiguille, nous n'avons trouvé cependant, dans les archives notariales, aucun contrat d'apprentissage concernant les filles[2] : c'est qu'en effet, non seulement elles ne possédaient pas

être intéressant d'en rapprocher le modèle, préconisé aujourd'hui dans le bâtiment à Toulouse, et que nous avons reproduit page 59.

1. Nous avons eu entre les mains le texte d'un contrat d'apprentissage, passé avec un libraire de Toulouse, et qui contenait, pour le cas de résiliation, des dispositions pécuniaires si draconiennes que l'apprenti, ne voulant plus continuer le métier, dut s'engager pour recouvrer, à cet égard, sa liberté. — On s'explique la tendance, de plus en plus marquée dans les relations du travail, vers le *contrat collectif*, qui peut n'être pas actuellement sans danger, tant du côté patronal qu'ouvrier, mais qui exprime fortement l'idée corporative.

2. Toutefois indiquons, à titre d'exception, qu'un acte de cette nature a été récemment découvert par M. Macary, qui a bien voulu nous en donner communication : il s'agit d'un contrat d'apprentissage passé à Toulouse entre les père et mère de Jeanne Andrieu et Catherine Vidale, chemisière (*camiseria*), le 31 juillet 1538, pour une durée de six ans (Astorgi, notaire à Toulouse, n° 421, fol. 142).

Digitized by Google

elles-mêmes des statuts corporatifs, mais elles étaient généralement exclues de toute corporation[1], et dans ces conditions, un contrat d'apprentissage, en admettant qu'il fût possible, eût été dénué de valeur pratique. A ce propos, observons combien l'entrée dans l'industrie moderne d'un nombre considérable de femmes, qui ont dû déserter en partie leur foyer, accroît le besoin de stabilité générale et la nécessité d'une organisation.

C'est donc cette organisation d'ensemble qui s'impose, parce qu'elle conditionne l'avenir de l'apprentissage, comme d'ailleurs la solution de toutes les autres questions professionnelles : chômage, retraites, etc.; mais une organisation comprenant les éléments divers, faite de la coordination des fonctions, Elle doit être la corporation dans ses limites corporatives, qu'elle ne dépassera point mais que nul étranger au métier ne franchira du dehors; elle a droit, comme jadis, à un blason qui la *distingue*, qui traduise dans un emblème sa légitime fierté d'*être* et de *posséder*. Elle exige de n'être qu'elle-même, mais elle-

1. C'est exceptionnellement que les *Statuts du grand corps des Maistres Tailleurs d'habits de la ville de Toulouse* de 1741 (Bibl. mun.) autorisent, dans leur article XC, certaines catégories de femmes à coudre des robes et habits pour les enfants, « ... *par une grâce particulière*, et pour procurer aux filles des maîtres décedez un moyen de s'entretenir, jusques à ce seulement qu'elles soient parvenues à s'établir... » — Pourtant, dans certaines régions, quelques règlements corporatifs prévoient l'apprentissage des deux sexes, et parfois les femmes peuvent arriver à former elles-mêmes des corporations. (Cf. Espinasse, *op. cit.* Introduction : *Le travail de l'aiguille et la femme*, pp. 10, 11.)

Digitized by Google

même pleinement, plus que dans la dernière période de son histoire passée, où le déplacement trop fréquent de ses frontières risquait d'affaiblir peu à peu sa raison d'existence, plus surtout que sous le régime socialiste d'une démocratie économique, où dominerait la tyrannie administrative des plus rusés ou des plus violents si l'on voulait logiquement éviter l'aristocratie des compétences et des aptitudes[1].

1. En fait, d'ailleurs, un sentiment aristocratique — qu'il est intéressant d'analyser au point de vue des tendances et des conditions de réforme — se rencontre assez fréquemment dans les diverses professions. Nous avons pu en observer un certain nombre de cas. Tout d'abord, d'une façon générale, c'est très souvent, tant chez les patrons que chez les ouvriers, un dédain, dissimulé dans les seules limites de la politesse, pour l'enquêteur, le théoricien, l'*intellectuel*, et chacun sait du reste que c'est là l'une des plus curieuses caractéristiques du mouvement syndicaliste. Le sentiment de connaître et de gérer mieux que quiconque ses propres affaires subsiste ou plutôt renaît vivace chez l'homme de métier.

Mais il est ensuite une tendance plus particulière qui, loin de déterminer entre gens de diverses professions une égalisation progressive, conforme aux théories démocratiques, va vers une distinction jalouse, et quelquefois méprisante, en raison même de l'absence de véritable dignité professionnelle. La supériorité qu'affiche l'employé de commerce sur l'ouvrier proprement dit est bien connue. Et les demoiselles de magasin, dont beaucoup ont déserté le métier de l'aiguille, se considèrent comme formant une classe très séparée des autres travailleuses. Le garçon de café, le domestique s'estiment au-dessus de l'homme de l'usine ou du chantier. Il y a là évidemment une sorte de croyance à l'absence de noblesse du travail. Moins une profession exige d'efforts manuels, plus elle vaut dans l'ordre du sentiment. Nous retrouvons ici cette tendance, que nous observions, vers le fonctionnarisme (*a*). Une telle forme d'aristocratisme quasi individualiste a néanmoins le grand mérite de nous révéler ce besoin, non seulement économique, mais sentimental des individus de s'élever sans cesse au-dessus des autres, de *se distinguer*, quand leur situation naturelle,

(*a*) Voir IIme partie, p. 74.

Digitized by Google

Quant à la législation d'État, si certaines de ses manifestations peuvent sur certains points enrayer le mal de l'anarchie économique et sociale, dès

leur fonction normale, a, par suite de l'individualisme social et moral, perdu toute noblesse, toute dignité.

Plus intéressant alors, au point de vue professionnel, est le cas de ce coupeur chemisier qui s'indignait de ce qu'on se fît coupeur chemisier « comme on se fait plâtrier ». Sans mépriser ce dernier métier, il estimait, et non sans raison, que son travail nécessitait plus d'art, plus de compétence, un apprentissage plus particulier. Un orfèvre ou un imprimeur, chez qui la corporation exigeait jadis une bonne instruction générale (*a*), n'ont-ils pas quelques motifs de se considérer au-dessus d'un boulanger par exemple? Des cas semblables rejoignent la tendance, que nous signalions, à dédaigner l'intellectuel : un tel dédain exprime à merveille l'aristocratisme de chaque catégorie de travail (*b*), et jaillit de la même source psychologique que le mépris contraire pour le travail avili, qui opère le rendez-vous de déclassés dans les vagues professions, où nul véritable apprentissage, marque certaine du métier, n'est indispensable.

En outre, nous avons pu remarquer cette même tendance hiérarchique à l'intérieur de chaque métier. Ici, c'est un ouvrier boulanger syndicaliste qui s'indigne que le premier venu puisse remplir les fonctions de maître de pelle ; ailleurs, ce seront des manutentionnaires ou des premières qui se froisseront si de simples secondes ou apprêteuses ne les appellent : « Mademoiselle ».

C'est surtout, en effet, dans les professions de femmes, chez qui les différences de nature et de situation se révèlent à l'extérieur grâce à leur sensibilité facilement dominante, que s'observent au mieux

(*a*) « Les maîtres jurés ne pourront recevoir aucun aprantif quy ne scache ni lire et escrire sur peyne de nulité de l'aprantissage », disent les statuts des maîtres orfèvres de 1685 (art. 13).

(*b*) Cf. IIe partie, p. 88 : à propos du danger que présentent les écoles professionnelles d'écrémer chaque métier de ses meilleurs éléments ; et encore, p. 64 : la tendance à réduire le nombre des apprentis, à limiter l'accès du corps. On peut aussi en rapprocher ce fait que, dans plusieurs métiers, l'ouvrier aux pièces ne se soucie pas de former des apprentis : il y a là, assurément, exagération du soin de l'intérêt personnel, mais en même temps explication de cet instinct de conservation dont chaque profession semble prendre de plus en plus conscience, et contre lequel toutes les utopies égalitaires prévaudront difficilement.

Digitized by Google

qu'elle vise le fonctionnement interne des divers métiers, elle échoue ou désorganise. Car venue du dehors, elle ne peut être mue par la connaissance

de telles aspirations. Les couturières ne se comparent même pas aux ouvrières des manufactures, et les modistes, à leur tour, se classent bien au-dessus des couturières. Il y a là, d'abord, une influence certaine du métier. Toute modiste estime que son travail est un art véritable : je n'en ai rencontré aucune qui n'exprimât très énergiquement cette opinion. « Nous sommes des artistes, — me disait l'une d'entre elles, — créer un chapeau exige un goût délicat, un tour de main qui ne se donne point, un sens des nuances que peut ignorer une tailleuse. Nous avons — laissait-elle entendre — une façon de porter une toilette ou un chapeau, que vous ne trouverez pas toujours chez les autres ouvrières. La modiste est, d'une manière générale, plus raffinée, plus élégante ; elle ne se contentera pas, pour mari, d'un sous-officier ou d'un *calicot*... » Ici se manifeste une autre influence que celle du métier proprement dite, et qui accuse à l'intérieur même des professions d'autres distinctions plus profondes. Dans la plupart des ateliers, les ouvrières se groupent par coteries, par clans, que déterminent leurs origines très diverses. Elles ne se considèrent pas toutes de la même *classe* (*a*). De fait, leurs familles appartiennent aussi bien à la bourgeoisie qu'à la catégorie des pauvres gens. Et les appartements qu'elles occupent vont du petit local étroit, qui sert à la fois de cuisine et chambre, où l'on accède par un escalier difficile qui oblige le visiteur à se munir le soir d'allumettes s'il veut éviter le linge séchant aux divers paliers, jusqu'au salon ciré et garni de plantes vertes, où, dans un angle, sommeille un piano. Certaines lisent Alphonse Daudet et Marcel Prévost, avec un léger dédain pour les illettrées qui n'usent que de Paul de Kock ou de Ponson du Terrail.

elles reflètent dans leur spontanéité les mille influences qui déterminent l'individu vers une différenciation constante. Seulement, parce que ces distinctions réelles de métiers et de classes

(*a*) De simples faits comme ceux-ci suffiraient à prouver l'impossibilité de la domination exclusive d'une classe : fût-elle professionnelle — comme la voudrait le socialisme, — puisque sous cette dernière même peut reparaître dans certaines catégories de travail (et nous n'envisageons que le côté ouvrier) la marque de classes antérieures et très différentes, chacune ne formant en effet qu'un aspect de la vie sociale.

Digitized by Google

spontanée des intérêts et des besoins corporatifs. Elle est presque infailliblement le résultat d'une politique, c'est-à-dire de la mise en jeu d'intérêts particuliers, souvent des plus inférieurs. Élaborée par des étrangers à la vie professionnelle, elle n'exprime que les efforts de l'incompétence. De plus, parce qu'elle tend à s'appliquer à l'universalité des sujets de la loi, elle confond grossièrement, en les meurtrissant et les comprimant, les réalités sociales distinctes

sont aujourd'hui méconnues par la société démocratique, elles risquent de ne se traduire, comme nous le disions tout à l'heure, qu'en exagération d'individualisme et de déclassement d'où toute solidarité est nécessairement bannie. C'est justement ce que l'on peut observer chez les ouvrières. « Nous autres, nous sommes des anarchistes » : cette boutade de l'une d'entre elles, qui venait de me confier qu'il est nécessaire de choisir ses relations, exprime bien que l'inévitable besoin de s'élever qui hante tout individu ne peut être fécond que dans les limites reconnues de multiples aristocraties sociales.

— Il manque le « brevet » distinctif, consacrant la réalité d'un état, ce brevet que plusieurs imprimeurs, consultés à ce sujet, m'ont déclaré regretter (*a*). Bien des associations professionnelles ont aussi préconisé le « brevet d'ouvrier », qui, avec le certificat d'apprentissage, déterminerait la fonction de l'homme de métier. Gens de métier, toute la société se divise naturellement en catégories de *gens*, non fermées, mais distinctes : gens de guerre, gens d'épée, gens de robe, gens d'église, gens de mer, gens de lettres, gens de maison, etc. Des divers corps de ces gens de métier que nous avons pu énumérer, quelques rues de Toulouse portent d'ailleurs encore le nom : rue des Couteliers, rue des Marchands, rue des Menuisiers (nous avons mentionné divers menuisiers, demeurant, en effet, au Port-Garaud, voir I^re^ partie, pp. 11, 14), rue des Teinturiers, etc.

(*a*) Au 7^me^ Congrès national de la *Fédération française des Travailleurs du Livre*, tenu à Marseille en 1895, le délégué de Toulouse rappelait, de même, que la suppression des brevets d'imprimeurs est une des causes de la concurrence, qui rejaillit si dangereusement sur les salaires. (Voir Compte rendu du Congrès, Imprimerie Nouvelle. Paris, 1895, p. 34.)

Digitized by Google

et les individus que celles-ci garantissent. Ainsi le Nord et le Midi furent-ils indissolublement associés, malgré leurs intérêts contraires, dans la solution de la question des bouilleurs de cru, ainsi les diverses professions furent-elles assimilées avec exagération dans la loi sur le repos hebdomadaire. Qu'a donné, au point de vue pratique, la loi, si minutieuse et si prévoyante, du 22 février 1851 sur le contrat d'apprentissage? Et serait-il possible, nous sommes-nous demandé, de rendre ce contrat obligatoire sans le contrôle permanent et organisé des éléments corporatifs réunis? La disposition législative, votée le 30 mars 1900, et d'après laquelle il est interdit de faire travailler les ouvriers plus de dix heures dans les ateliers où il y a des apprentis (du moins des hommes au-dessous de dix-huit ans), n'est-elle pas inutilement gênante et propre, au contraire, de l'avis de bien des patrons, à supprimer l'apprentissage? D'autre part, si des fonctionnaires, tels que les inspecteurs du travail, peuvent, à de certains moments et de haut, exercer utilement un contrôle général, leur charge elle-même, que plusieurs cependant remplissent avec soin, comportera toujours une essentielle inefficacité, parce qu'elle n'est qu'une expression de l'État. J'ai retenu ce mot magnifique d'une mère de famille, très significatif dans son exagération : « Les inspecteurs du travail, c'est comme les médecins des morts. » Ainsi s'explique qu'aux tendances administratives vers un socialisme d'État, déprimant et avilissant, tende à se substituer de plus en plus chez les professionnels « l'action directe ».

Seulement, pour que cette action directe, ces na-

Digitized by Google

turelles tendances organisatrices ne demeurent point stériles ou ne viennent à dévier vers l'anarchie, il faut que quelque chose s'y superpose, qu'à l'individualisme moral ou à l'illusion tout égoïste de sacrifice à de prétendus égaux

se substitue la foi en un idéal non plus relatif, mais éternel et absolu, qui commande précisément de discipliner notre vie passagère et contingente. Si la méthode réaliste, en effet, nous a fait connaître le mal de l'anarchie et les bienfaits de telle organisation, elle nous a montré aussi, dans l'ancienne France, l'esprit chrétien animant, de l'apprenti au maître, toute la réalité corporative, alors qu'aujourd'hui nous apparaissait l'esprit individualiste érigeant, sous les formes les plus variées, le règne des sensibilités. Dès lors, cette méthode doit nous conduire à la limite, où, révélant désormais son impuissance, elle manifeste la nécessité de dépasser le point de vue exclusif des faits, de reconnaître ainsi le domaine de la transcendance et de la foi. Vouloir s'en tenir en dehors, par souci du positif, c'est ignorer le positif lui-même, la plus profonde des réalités : la nature humaine, qui, ne pouvant se passer d'idéal, puise dans le jeu de ses seuls sentiments individuels le secours que par un *a priori* la raison lui interdit de rechercher au delà. Mais à un tel jeu elle ne peut dès lors que compromettre cette organisation sociale qui précisément contredit la licence de ces sentiments individuels. Il y a lutte aujourd'hui entre les tendances organisatrices et l'esprit individualiste, que nous observions : les premières s'établissent sur les nécessités économi-

Digitized by Google

ques et sociales, l'autre se fonde sur l'unique sentiment. Sans doute, en admettant même la réalisation définitive de ces tendances, ce sentiment pourrait en recevoir déjà une direction et des limites, mais il ne connaîtrait pas le sens de cette direction et la raison de ces limites : il ne peut faire fonction d'intelligence. C'est pourquoi si l'intelligence veut — dans cet ordre de choses — agir efficacement, elle doit dépasser le point de vue relatif de l'observation. L'idéal, auquel l'individu consentira de se sacrifier, est religieux, conservé dans son intégrité doctrinale par une autorité vivante, le pouvoir spirituel. Il tend lui-même, quand il est servi, à organiser la vie extérieure de ses fidèles : c'est ainsi qu'une certaine prospérité purement matérielle est favorisée par l'Église. Comme la méthode, qui la découvre, est intellectuellement limitée, l'organisation demeurerait insuffisante tant qu'elle prétendrait à la neutralité. C'est là le principe essentiel de l'école de MM. de La Tour du Pin et de Mun.

Ainsi, la simple observation locale de l'apprentissage nous a conduit à reconnaître nécessaire une organisation différenciée et autonome, et à postuler une foi religieuse invariable : en un mot à n'admettre la possibilité de résoudre cette question spéciale qu'en fonction de points de vue supérieurs.

En effet, si ne considérant que cette question, on voulait même nous objecter la relativité de notre observation, et, comme tel directeur de manufacture, nous affirmer la différence à peu près com-

Digitized by Google

plète entre l'état de l'apprentissage dans une ville de métiers surtout manuels comme Toulouse et dans les centres de grande industrie, nous pourrions, sur ce point essentiel du machinisme, montrer la valeur de nos conclusions. Sans doute, la machine a changé aujourd'hui bien des conditions du travail, et son introduction,

déterminant un immense essor industriel, peut être considérée comme une des causes qui ont favorisé cette poussée économique que nous constations à propos de la crise d'éducation professionnelle [1]. Mais, précisément, si cette révolution économique a été tellement néfaste au point de vue social, si la concurrence n'a plus connu désormais de limites, c'est que le libéralisme lui avait préparé un terrain libre et sans obstacles, que nul corps de forces unies n'établissait plus ces limites.

En outre, étant donné justement le fait de la division du travail et de la spécialisation qu'elle implique, l'ouvrier ne doit-il pas avoir, de l'avis même des patrons, une intelligence générale du métier, et pour certaines spécialités, qui exigent son intervention personnelle, une préparation délicate [2]? Dans l'imprimerie, bien des ouvriers et patrons reconnaissent que la machine à composer a eu le mérite de diminuer le nombre des « piéçards » et d'augmenter celui des ouvriers « à la conscience ». Alors, me disait l'un d'eux, que certains parents croient qu'il n'y a plus d'avenir dans l'imprimerie, il faut en réa-

1. Voir IIe partie, p. 84.
2. Dans ce sens, Paul Pic, *op. cit.*, p. 909, note.

Digitized by Google

lité, au contraire, beaucoup plus de bons ouvriers à mesure que la machine produit plus de travail brut. Et, d'autre part, dans la proportion où les industries mécaniques attirent, par l'appât d'un gain plus rapide, un nombre croissant d'enfants et aussi de femmes, ils doivent se sentir soutenus contre une baisse, toujours possible, des salaires, qui les laisserait sans secours au dehors, en raison de leur ignorance d'un métier complet. Surtout, n'est-il pas nécessaire, dans la grande usine anonyme, qu'un contrôle corporatif soit exercé, au point de vue moral, sur la condition des apprentis? Du reste, en dehors même de la présence nécessaire, dans la plupart des grandes industries, de quelques ouvriers achevés (sans parler évidemment des contremaîtres), par exemple — me disait le directeur d'une importante manufacture de chaussures — d'un « formier », d'un « patronier », que j'ai pu voir à leur établi, combien de professions exigent encore et exigeront vraisemblablement toujours le travail exclusivement manuel! Entre de multiples exemples, nous pourrions citer l'un des métiers les plus indispensables et les plus répandus : celui de maçon, surtout s'il devait s'employer à quelqu'un de ces chefs-d'œuvre, comme la Renaissance en a précisément laissés à Toulouse. C'est qu'en effet, même dans les professions où la machine a pris une importance considérable, telles que la lingerie ou la menuiserie, la perfection du travail, de l'avis de bien des professionnels, ne peut s'obtenir qu'à la main. Ici encore interviennent la concurrence économique et la fièvre de la vie moderne qui, favorisées par le machinisme, le poussent en retour à absorber

Digitized by Google

tout le travail, ne laissant jamais aux ouvriers, comme aux artisans de l'ancienne France, le temps ni le goût de finir et de parfaire amoureusement leur ouvrage[1]. D'ailleurs, n'y a-t-il pas une crise évidente de l'apprentissage signalée non seulement à Toulouse mais dans toute l'industrie française? Le nombre des bons ouvriers diminue[2]. Et dès lors, nos observations ne sont pas uniquement relatives à quelque état particulier et passager. Encore une fois, malgré le machinisme, ou en raison même de son introduction, l'apprentissage proprement dit, comme l'état économique dont il subit l'influence, appelle des réformes générales qui le dépassent.

Tels documents, qui fixent un moment, une date, peuvent ne plus correspondre à la réalité de demain : l'induction qu'ils autorisent, leur conclusion est immuable. Relatifs à un point déterminé de la vie sociale, ils nous montrent sous un aspect particulier l'homme éternel. Leur observation nous révèle les nécessités suivant lesquelles chaque individu tend, *dans sa fonction*, vers le plus grand développement possible de ce qui le fait homme : nous voyons que nulle partie de la société ne peut être traitée en dehors des principes qui la doivent diriger elle-même tout entière, et nous connaissons ce que Le Play appelait « la constitution essentielle de l'huma-

1. Cf. II[e] partie, p. 97.

2. Cf. l'enquête du Conseil supérieur du travail (citée p. 55). — Le renom des ouvriers formés jadis par les corporations fut immense; il subsistait encore, à juste titre, au moment de la disparition du régime corporatif. (Voir, entre autres, *Le Meuble*, par A. DE CHAMPEAUX, II, Paris, 1885.)

Digitized by Google

nité ». Que nous passions du silence, peuplé de souvenirs, des salles tranquilles d'archives ou de bibliothèques, à la vie toute spontanée des ateliers et des usines, des foyers et de la rue, nous retrouvons toujours les conditions profondes de cette humanité. La question de l'apprentissage ne se peut résoudre en elle-même, et son étude locale, outre qu'elle nous permet de préciser quelques points de l'histoire sociale de la région, rend d'autant plus fortes les considérations générales que, malgré ses limites restreintes, elle évoque nécessairement.

Digitized by Google

APPENDICE.

17 mars 1506. — Contrat d'apprentissage de Georges de Aleyrac avec Pierre Socalha, maître boursier-aiguillier de Toulouse.

Anno quo supra Domini millesimo quingentesimo quinto (n. s. 1506) xvii mensis marcii, Georgius de Aleyraco oriundus de Gimello diocesis Licarensis (*sic*) gratis etc locavit se et operas suas pro aprenhendiis cum magistro Petro Socalha agulheterio Tholose habitatore ibidem presenti etc., videlicet ad eidem Socalha in dicto ministerio pro aprenhendiis serviendium et aliis rebus licitis et honestis, et hoc per tempus trium annorum insipiendorum a die presenti et finiendorum simili die. Quo tempore pendente dictus Socalha promisit dictum de Aleyraco bene et debite in dicto ministerio docere juxta ejus posse, eumque tenere levat et cochat ac tenere de alimentis oris. Bona sua ypothecando et obligando etc.

Et dictus Georgius de Aleyraco dictum Socalha in dicto ministerio et aliis rebus licitis et honestis servire, tempusque complere, et damna, si que dabat, emendare. Necnon eodem Socalha pro ejus apprendissagiis dare et solvere summam sex scutorum parvorum, computando pro quolibet scuto xxvii solidos et vi denarios turonenses, videlicet trium scutorum in festo beati Johannis apostoli proxime venturo, et residuum de dicto festo sancti Johannis in unum annum. Bona sua

Digitized by Google

ypothecando et obligando etc. Item fuit pactum quod si dictus de Aleyraco recedat a dicto Socalha ante terminium dictus de Aleyraco tenebitur eidem Socalha ad interesse juxta dictum magistrum dicti officii.

Cavit pro ipso magister Petrus de Aleyraco ejus avunculus Tholose habitator et principalem se constituit de omnibus premissis, per dictum Georgium ejus nepotem superius promissis, bona sua ypothecando et obligando etc, renuntiaverunt ad plenum etc compelli voluerunt per rigores sigillorum majorum senescallie Tholosane et Albiensis, domus communis Tholose, parvi Montispessullani et curiarum dominorum officiorum Tholose ac conservatorie venerabilis studii Tholosanensis etc, captione bonorum et persone dicti Georgii de Aleyraco etc, juraverunt etc, de quibus etc.

Testes : Magister Anthonius Roberti notarius et Gaufridus Curlini clericus solutus, et Johannes de Besso hospes, Tholose habitatores. Et ego Verderi qui recepi.

(*Archives notariales de Toulouse*, de Podio, notaire à Toulouse, reg. n° 1.)

---

9 février 1756. — Contrat d'apprentissage de Guillaume Lasvignes avec D^lle^ Marie Chative, v^e^ du s^r^ Gabriel Tourné, maître boulanger de Toulouse.

Pardevant le notaire royal à Toulouse soussigné a été présente Anne Fitte, veuve de Jean Lasvignes marchand de charbon, habitante du lieu de S. Thomas, diocèse de Lombez, laquelle de son gré a mis et met pour aprentif boulanger pour le temps et espace de quatre années à compter de ce jour, Guillaume Lasvignes, son fils, ici présent et lad. vacca-

Digitized by Google

tion agréant, chés Dlle Marie Chative, veuve du sr Gabriel Tourné, maître boulanger de cette ville, icy présente et acceptant; pendant lesquelles quatre années led. aprentif sera tenu de bien et fidèlement servir lad. veuve Tourné et luy obéir et a ceux qui la representeront, en tout ce qui lui sera commandé concernant la profession sans qu'il puisse quitter la maison et boutique de lad. dlle veuve Tourné sans sa permission expresse, et le faisant autrement il sera permis à lad. dlle veuve Tourné de prendre un compagnon pour remplacer led. aprentif, les gages duquel lad. Fitte, sa mére, sera tenue de payer de même que ce qui pourroit se perdre ou égarer de la maison et boutique de lad. dlle veuve Tourné par la faute ou infidelité prouvée dud. aprentif. Comme lad. Fitte sa mère se rendant caution de sa fidélité et loyauté. Et au cas led. aprentif viendroit a être malade dans le cours dud. aprentissage, lad. Fitte mère fournira aux frais de sa maladie ailleurs que chez lad. dlle veuve Tourné, à laquelle le temps qu'il aura resté malade sera remplacé à la fin desd. quatre années. Et de son coté lad. dlle veuve Tourné promet et s'oblige de nourrir led. aprentif pendant le susd. temps, lui fournir le lit, lui faire pareils traitemens qu'il est accoutume faire aux aprentifs de pareille profession, et luy faire montrer et aprendre le métier de boulangerie et tout ce qui en depend sans lui rien cacher. Et ne pourra lad. dlle veuve Tourné le dejetter de chès elle sans cause legitime, et le faisant autrement il sera permis aud. aprentif de se placer chès un autre maître de la même profession pour y finir son aprentissage aux frais et dépens de lad. dlle veuve Tourné. Le present aprentissage étant convenu pour le seul service dud. aprentif pendant lesd. quatre années, s'obligeant lad. Fitte mère de fournir à son fils, pour le susd. temps les habits, linge et autres hardes nécessaires, et de rembourser a lad. dlle veuve Tourné trois livres, dont elle a fait l'avance pour les fraix du présent contrat. Pour l'observation duquel les

Digitized by Google

parties ont fait les obligations requises et nécessaires. Fait et passé dans l'étude le neuvieme février mil sept cent cinquante six après midy en présence du sr Jean Pierre Richard praticien de cette ville, et de Jean Lasvignes frére dud. aprentif, domestique chès Mlle Doujat, signés au registre avec lad. dlle veuve Tourné et nous notaire. Lad. Fitte mère et led. aprentif ayant déclaré ne savoir de ce requis par nous Pierre Richard, notaire, susd. soussigné.

Controllé aud. registre par le comis qui a reçu une livre quatre sols le 14 février 1756.

RICHARD, *signé.*

(*Archives notariales. Fonds des corporations. Corporation des boulangers.*)

VU : *Le Président de thèse,*

A. MESTRE.

Le Doyen,

M. HAURIOU.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :

Toulouse, le 11 décembre 1908.

Le Recteur,
Président du Conseil de l'Université,

C. JEANMAIRE.

Digitized by Google

TABLE DES MÉTIERS MENTIONNÉS

PREMIÈRE PARTIE

Arquebusiers, 3, 8, 14.
Bonnetiers, 2, 4, 7, 8, 10, 14, 37, 39.
Boulangers, 12, 15, 17, 18, 19, 22, 24, 25, 29, 30, 31, 32, 33, 46, 48, 50.
Boursiers-aiguilliers, 14, 21, 28, 46, 51.
Boutonniers, 44, 47.
Brodeurs, 4, 11, 16, 21, 22, 27, 46, 47, 51, 53.
Celliers (selliers), 3, 8, 9.
Chapeliers, 15, 18, 19, 21, 24, 25, 27, 28, 30, 33, 34, 50.
Chaussetiers, 14, 18, 21, 23, 29, 30, 31, 40, 43, 45, 47, 48.
Cordonniers, 8, 15, 22, 33, 53.
Couteliers, 12, 14, 15, 17, 18, 22, 24, 25, 29, 30, 52.
Couturiers et tailleurs, 11, 14, 15, 18, 22, 24, 25, 26, 33.
Faiseurs de cordes de luth, 3, 5, 8, 9, 13, 16.
Faiseurs de petits souliers, 15, 23, 30, 33, 35.
Fondeurs et doreurs, 16, 24, 26, 33, 35, 45.
Forgerons, 15, 18, 24.
Gantiers, 15, 24.
Imprimeurs, 17, 18, 29, 31, 34, 46, 47, 48, 51.
Libraires, 11, 17, 18, 21, 24, 29, 30, 34, 48.
Maçons, 15, 17, 19, 22, 24, 25, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 48, 50, 51.
Marchands, 18.
Menuisiers, 11, 14, 18, 30, 33, 50.
Orfèvres, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 20, 24, 41, 52.
Ouvriers en coton, 3, 8, 14.
Ouvriers en étoffe d'or, argent et soie, 3, 6, 8, 9, 13, 16, 21, 25, 39, 43, 50.
Parcheminiers, 6, 45.
Pâtissiers, traiteurs et rôtisseurs, 3, 4, 15, 17, 18, 23.
Serruriers, 43.
Teinturiers en drap, 8, 15, 23, 33.

DEUXIÈME PARTIE

Alimentation, 77.
Bâtiment, 59, 62, 97.
Boulangers, 61, 62.
Casquettières, 82.
Charpentiers, 88.
Chaussures, 56, 70, 79, 82, 85.

Digitized by Google

Coiffeurs, 57, 58, 59, 62, 67, 75, 77, 78, 85, 90, 96, 98, 102.
Confection pour hommes, 77.
Coupeurs chemisiers, 81.
Couturières ou tailleuses, 56, 73, 74, 75, 81, 85, 86, 95, 96, 100, 101, 102.
Cuisiniers, 57, 66, 76, 101.
Ferblantiers et zingueurs, 69.
Fonderie, 56, 57, 68, 74, 80, 85.
Garages. — Cycles et automobiles, 68, 74, 77, 80, 86, 97.
Imprimeurs, 56, 57, 60, 61, 64, 66, 67, 68, 75, 81, 85, 86, 94, 96, 97, 98.
Lingères, 56, 71, 74, 78.
Literie et broderie mécanique, 70.
Maçons, 69, 75, 80, 94.
Menuisiers, 56, 69, 80, 83, 85, 87, 91, 95, 97, 98.
Modistes, 56, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 86, 94, 96, 101, 102.
Peintres statuaires, 79.
Plâtriers, 69.
Relieurs-papetiers, 61.
Serruriers, 96.
Tapissiers (colleurs de papiers peints), 65, 80.

Digitized by Google

TABLE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE.

L'APPRENTISSAGE A TOULOUSE AVANT LA RÉVOLUTION 1

Caractère général du contrat d'apprentissage 2
Formes du contrat 9
Conditions matérielles 12

a) Durée de l'apprentissage 14
b) Entretien de l'apprenti et prix 20
c) Age de l'apprenti 32

Extinction du contrat 37
Obligations réciproques des parties 43

DEUXIÈME PARTIE.

L'APPRENTISSAGE A TOULOUSE DE NOS JOURS 55

Caractère général de l'apprentissage 56
Formes extérieures 63
Conditions matérielles 65

a) Durée de l'apprentissage 66
b) Prix de l'apprentissage 76
c) Age de l'apprenti 84

Digitized by Google

Résolution des ententes relatives à l'apprentissage..... 90
Obligations réciproques des parties..... 93

CONCLUSION..... 109

APPENDICE..... 127

TABLE DES MÉTIERS MENTIONNÉS..... 131

TOULOUSE, IMP. DOULADOURE-PRIVAT, rue St-Rome, 39. — 6893

Digitized by Google

Digitized by Google

Digitized by Google